



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales



FORTSCHRITTSREPORT „ALTERSGERECHTE ARBEITSWELT“

Ausgabe 4: Lebenslanges Lernen und betriebliche
Weiterbildung

FORTSCHRITTSREPORT „ALTERSGERECHTE ARBEITSWELT“

Ausgabe 4: Lebenslanges Lernen und betriebliche
Weiterbildung



Inhalt

Editorial	4
1. Einleitung	6
2. Daten und Fakten	11
2.1 Weiterbildungsengagement der Betriebe	14
2.2 Individuelle Teilnahme an Weiterbildung	17
3. Neues aus der Forschung	27
3.1 Berufliche Kenntnisse durch Weiterbildung aktuell halten	27
3.2 Ältere Beschäftigte durch Weiterbildung länger im Betrieb halten	28
3.3 Weiterbildung verlängert das Erwerbsleben	30
3.4 Ältere und Jüngere brauchen unterschiedliche Weiterbildung	32
4. Gute Beispiele aus der Praxis	34
4.1 Betriebliche Weiterbildung auch für Ältere	34
4.2 Projekte und Netzwerke	37
4.3 Angebote der Initiative Neue Qualität der Arbeit	40
4.4 Die Rolle der Betriebsräte	40
4.5 Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen	42
5. Ergebnisse: Fortschritte und Herausforderungen	45
Daten und Fakten im Überblick	47
Impressum	56



Editorial

Die Technik schreitet immer weiter voran. In der modernen Arbeitswelt ist nichts beständiger als der Wandel. Es reicht deshalb längst nicht mehr, eine Ausbildung oder ein Studium in jungen Jahren erfolgreich abzuschließen. Es kommt auch darauf an, das eigene Wissen durch lebenslanges Lernen frisch zu halten und kontinuierlich zu erweitern.

Lebenslanges Lernen bedeutet für Erwerbstätige vor allem berufsbezogene Weiterbildung. Sie ist nicht nur im jüngeren und mittleren Alter wichtig, um sich beruflich fortzuentwickeln oder auf eine neue Aufgabe im Betrieb vorzubereiten. Auch ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen sich regelmäßig weiterbilden, um fachlich auf dem neuesten Stand zu bleiben. Das erhöht auch ihre Chancen am Arbeitsmarkt, und es ist eine wichtige Voraussetzung dafür, auch bis zur Rente im Job bleiben zu können.

Qualifizierung und Weiterbildung zahlen sich aber nicht nur für den einzelnen Mitarbeiter, sondern vor allem auch für den Betrieb aus. Er gewinnt an Fachwissen, Produktivität und Innovationskraft. Deshalb sind vor allem die Arbeitgeber gefordert, geeignete Weiterbildungsangebote zu machen. Sie wissen auch

am besten, welche Qualifikationen ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Zukunft benötigen. Gute Weiterbildungsangebote sind zudem ein Zeichen der Wertschätzung und ein wichtiges Instrument für die Mitarbeiterbindung, also Zukunftsinvestitionen im besten Sinn.

Lange Zeit haben die meisten Betriebe Weiterbildung nur für gut ausgebildete Beschäftigte im jüngeren bis mittleren Alter angeboten, typischerweise für Vollzeitbeschäftigte mit unbefristeten Arbeitsverträgen, vorrangig in größeren Betrieben. Waren neue Qualifikationen im Betrieb gefragt, dachte man meist nur an die Jüngeren, nicht aber an die Älteren.

Inzwischen hat ein Umdenken eingesetzt: Das Durchschnittsalter der Belegschaften steigt, zugleich rücken weniger junge Menschen nach. Wir sind mitten im demografischen Wandel. Unternehmen machen die Erfahrung, dass sie Fachkräfte suchen - und keine finden. Deshalb trauen sie ihren älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mehr zu und investieren verstärkt in ihre Qualifikation. Größere Betriebe sind hier im Vorteil. Aber auch für kleinere und mittlere Betriebe gibt es vielfältige Möglichkeiten, die Weiterbildung ihrer älteren Beschäftigten zu fördern. Die Erfahrung zeigt: Es zahlt sich aus.

Aktuelle Daten zeigen, dass die Unternehmen ihre Weiterbildungsanstrengungen verstärkt haben. Mehr als die Hälfte aller Betriebe bietet Weiterbildungen für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an. Fast alle größeren Betriebe sind hier aktiv. Auch die Kleinbetriebe haben in den letzten Jahren aufgeholt. Zugleich steigt die Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten, insbesondere bei älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Besonders erfreulich: Auch die Altersgruppe der 60- bis 64-Jährigen profitiert davon.

Natürlich reicht es nicht aus, wenn die Betriebe nur Angebote machen. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen auch zur Weiterbildung motiviert werden und Eigeninitiative zeigen. Das ist nicht immer einfach, gerade wenn Mitarbeiter im Lauf der Jahre das Lernen verlernt haben. Das Fachwort dafür lautet „Lernentwöhnung“.

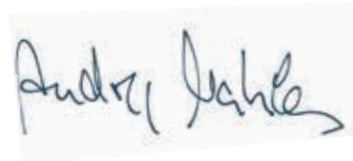
Für viele ältere Beschäftigte bieten sich vor allem Lernformen an, die stärker in das Arbeitsumfeld integriert sind. Ältere bevorzugen meist Formen der Weiterbildung, die auf ihren reichhaltigen Erfahrungen und Fähigkeiten aufbauen. Betriebe sollten daher gemeinsam mit den Beschäftigten und ihren Vertretungen geeignete Lösungen suchen, um die Bedürfnisse der Älteren mit denen der Jüngeren besser zusammenzubringen.

Die Chancen für mehr Weiterbildung in Deutschland stehen gut: Die älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind heute besser ausgebildet, als je zuvor. Es gibt ein vielfältiges Netz von Weiterbildungsanbietern. Hierauf können wir aufbauen. Im Koalitionsvertrag haben wir vereinbart, das Prinzip des lebenslangen Lernens zu stärken und auch die Weiterbildungsbeteiligung Älterer weiter zu erhöhen. Hier sehen wir vor allem die Betriebe weiter in der Pflicht. Ihnen

stehen Kammern und Verbände zur Seite und auch engagierte Sozialpartner, die daran arbeiten, Weiterbildung noch stärker in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen zu verankern.

Mit diesem vierten Fortschrittsreport „Altersgerechte Arbeitswelt“ legen wir den Fokus auf das lebenslange Lernen und die betriebliche Weiterbildung. Dabei nehmen wir besonders die älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit ihren Potenzialen in den Blick. Wir möchten mit dieser Publikation dazu beitragen, dass Qualifizierung und Weiterbildung in den Betrieben den hohen Stellenwert bekommen, den sie verdient haben.

Ich wünsche Ihnen eine spannende und anregende Lektüre!



Andrea Nahles
Bundesministerin für Arbeit und Soziales

1. Einleitung

Qualifikationen und Kompetenzen haben heute weniger lange Bestand als früher. Dazu tragen vor allem der rasche technologische Wandel, die wachsende globale Vernetzung und der Übergang zur Wissens- und Dienstleistungsökonomie bei. Dabei sind auch neue Formen von Wissen, Wissensspeicherung und Lernen entstanden. Hiervon sind weite Teile der Arbeitswelt erfasst. Auch im Verarbeitenden Gewerbe nimmt die Bedeutung manueller Tätigkeiten ab: Die Fertigung wird immer stärker automatisiert oder Produktionsstätten werden ins Ausland verlagert, dagegen gewinnen steuernde und administrative Tätigkeiten sowie Forschung und Entwicklung an Bedeutung.

Dieser Prozess vollzieht sich in Deutschland vor dem Hintergrund des demografischen Wandels. Das Angebot an jungen Fachkräften wird absehbar sinken, während die geburtenstarken Jahrgänge, die vielfach die Belegschaften dominieren,

älter werden und länger im Arbeitsleben bleiben. Damit die Wirtschaft ihren Bedarf an qualifizierten Fachkräften mit aktuellem Wissen decken kann, müssen alle Beschäftigten, insbesondere auch die Älteren, mehr, länger und besser in die betriebliche Weiterbildung einbezogen werden. Auch die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer selbst sind gefordert, im mittleren und höheren Erwerbsalter ihr berufliches Wissen auf neuestem Stand zu halten.

Der Siegeszug der modernen Informations- und Kommunikationstechnologien ist das augenfälligste Beispiel, warum lebenslanges Lernen notwendig ist. Selbst viele eher manuell geprägte oder personenbezogene Berufe erfordern heute zusätzlich Computerkenntnisse. Beschäftigte in Handwerksberufen müssen auf das „Internet der Dinge“ vorbereitet sein, die Krankenpflegerinnen und Krankenpfleger auf neue EDV-gesteuerte Geräte (siehe Kasten).

Beispiele für die Notwendigkeit von Weiterbildung

- **Heizungsmonteureinnen und -monteure** bauen künftig nicht nur Heizungsanlagen ein und warten diese. Zunehmend werden sich technische Anlagen und Geräte über das Internet steuern lassen und sich in gewissem Maße sogar gegenseitig steuern.¹ Eine Heizungsanlage ist dann beispielsweise über das Smartphone aus der Ferne regelbar. Der Kunde erwartet Beratung über dieses „Internet der Dinge“.²
- **Maschineneinrichterinnen oder -einrichter** müssen zunehmend Umweltauflagen berücksichtigen, etwa zur Energieeffizienz. Eine Vereinheitlichung des Rechts in der EU und neue gesetzliche Rahmenbedingungen erfordern zusätzliche Kompetenzen und Fähigkeiten.³
- **Das Pflegepersonal** eines Krankenhauses muss immer stärker mit komplexer Medizintechnik umgehen, vor allem auf der Intensivstation. Pflegerinnen und Pfleger müssen sich das aktuelle technische Wissen durch Weiterbildungen aneignen.⁴

- **Lehrerinnen und Lehrer** treffen auf Schüler, die mit Internet und Smartphones aufwachsen („Digital Natives“). Um hier Schritt zu halten, müssen sie nicht nur technisches Verständnis entwickeln; sie brauchen auch neue pädagogische Fähigkeiten. Lehrkräfte benötigen hierfür Informationen und spezielle Weiterbildung.⁵
- **Personalabteilungen** verlagern im Zuge von Internationalisierung Abrechnungen an ausländische Unternehmen. Mit diesen muss kommuniziert und verhandelt werden. Dies erfordert Sprachkenntnisse, kulturelle Kompetenz und juristische Kenntnisse, wie sie bei der Durchführung im eigenen Haus früher so nicht notwendig waren.⁶

Entsprechen die erlernten Fähigkeiten und die erworbenen Qualifikationen aus Schule, Lehre und Studium nicht mehr den neuen Anforderungen, ist die Beschäftigungsfähigkeit der Betroffenen gefährdet – also die Möglichkeit, eine angemessene Beschäftigung auszuüben oder zu finden. Dieses Risiko besteht insbesondere für Ältere. Lebenslanges Lernen wird insofern unabdingbar. Eine zentrale Rolle spielt dabei die Weiterbildung – das organisierte Lernen nach der beruflichen oder akademischen Erstausbildung (siehe Kasten).

1 Luh, T. (2013): Wohlfühlwärme mit dem Smartphone. Das Internet der Dinge & Dienste hält Einzug im Heizungskeller. <http://www.heizungsjournal.de/themenarchiv/HZJ-6-2013-Fachbeitrag-Internet-der-Dinge.pdf>

2 Z.B. Abicht, L., Spöttl, G. (Hrsg.) (2012): Qualifikationsentwicklungen durch das Internet der Dinge. Trends in Logistik, Industrie und „Smart House“, Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.

3 So legt die „Ökodesign-Richtlinie“ der Europäischen Union (Richtlinie 2009/125/EG) verbindliche Rahmenbedingungen für „energieverbrauchsrelevante Produkte“ fest; vgl. Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (2014): Energieverbrauchsrelevante-Produkte-Gesetz - EVPG. <http://www.bmw.de/DE/Service/gesetze,did=212540.html>

4 Büscher, A. (2010): Zukünftige Anforderungen an die Pflegeberufe. Vortrag auf dem Pflegeforum Stuttgart am 24. Februar 2010. http://tivr09.kohlhammer.de/pflegezeitschrift.de/download/Portale/Zeitschriften/Pflegezeitschrift/Maerz_10/Beitrag_Buescher.pdf

5 Die baden-württembergische Landesakademie für Fortbildung und Personalentwicklung hat hier Unterlagen zusammengestellt; vgl. Landesakademie für Fortbildung und Personalentwicklung an Schulen (o.J.): Hinweise für Schule und Unterricht. http://lehrerfortbildung-bw.de/kompetenzen/medien/medwelt/3_handy/hinweise.htm

6 Boes, A., Baukowitz, A., Kämpf, T., Marrs, K. (Hrsg.) (2012): Qualifizieren für eine global vernetzte Ökonomie, Wiesbaden: Springer Gabler. Im Projekt GlobePro wird untersucht, welche Folgen die zunehmende Präsenz von Unternehmen in weltweiten Wertschöpfungsketten für die Kompetenzen und Qualifikationen der Menschen hat (www.globepro.de).

Lernen und Weiterbildung: Begriffserläuterungen

Weiterbildung wird klassisch definiert als Fortsetzung oder Wiederaufnahme organisierten Lernens nach Abschluss einer ersten Bildungsphase und nach Aufnahme einer Erwerbstätigkeit oder nach einer Familienphase.⁷

Drei Formen der Bildung und des Lernens werden unterschieden:

- **Formale Bildung** findet in Bildungs- und Ausbildungseinrichtungen statt und führt zu anerkannten Abschlüssen. Hierzu gehört die Fortbildung, mit der zusätzliche berufliche Qualifikationen erworben werden, etwa der Erwerb eines Meisterbriefes. Fortbildung baut auf den Kenntnissen des jeweiligen Ausbildungsberufs auf.
- **Non-formale Bildung** führt nicht zum Erwerb eines anerkannten Abschlusses und findet in der Regel außerhalb der Einrichtungen für die allgemeine und berufliche Bildung statt. Hierzu gehört insbesondere die Weiterbildung.
- Hinzu kommt das **informelle Lernen**. Hierunter wird das didaktisch nicht organisierte Lernen in alltäglichen Lebenszusammenhängen verstanden, das von den Lernenden nicht immer als Erweiterung ihres Wissens und ihrer Kompetenzen wahrgenommen wird.

Weiterbildungsanbieter sind alle institutionellen oder betrieblichen Anbieter, die Weiterbildung als Haupt- oder Nebenaufgabe offen zugänglich anbieten.⁸ Üblicherweise wird zwischen drei **Weiterbildungssegmenten** unterschieden:⁹

- **Betriebliche Weiterbildung** bedeutet, dass die Teilnahme an der Weiterbildung ganz oder überwiegend während der bezahlten Arbeitszeit oder einer bezahlten Freistellung erfolgt oder wenn der Arbeitgeber die direkten Weiterbildungskosten übernimmt.
- **Individuelle Weiterbildung** wird dagegen nicht vom Betrieb gefördert. Erfolgt sie hauptsächlich aus beruflichen Gründen spricht man von **berufsbezogener Weiterbildung**. Wird sie ausschließlich aus privaten Gründen durchgeführt, handelt es sich um **nicht-berufsbezogene Weiterbildung**. Dies ist auch möglich im Rahmen sozialversicherter Freistellung aus angesparten Langzeitkonten von Beschäftigten.

⁷ Siehe die Definition in Deutscher Bildungsrat (1970): Strukturplan für das Bildungswesen, Stuttgart: Klett Verlag.

⁸ Vgl. Dietrich, St., Schade, H.-J. (2008): Mehr Transparenz über die deutschen Weiterbildungsanbieter. Dokument aus der Reihe „DIE FAKTEN“ des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung. <http://www.die-bonn.de/doks/dietrich0802.pdf>

⁹ Vgl. dazu ausführlich: Bilger, F., Kuper, H. (2013): Weiterbildungssegmente: Teilnahme und Aktivitäten. In: Bilger, F., Gnahn, D., Hartmann, J., Kuper, H. (2013): Weiterbildungsverhalten in Deutschland – Resultate des Adult Education Survey 2012, Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag, S. 36-49.

Betrieblich gefördert

		ja	nein
Berufs- bezogen	ja	Betriebliche Weiterbildung	Individuelle berufsbezogene Weiterbildung
	nein	x	Nicht-berufsbezogene Weiterbildung

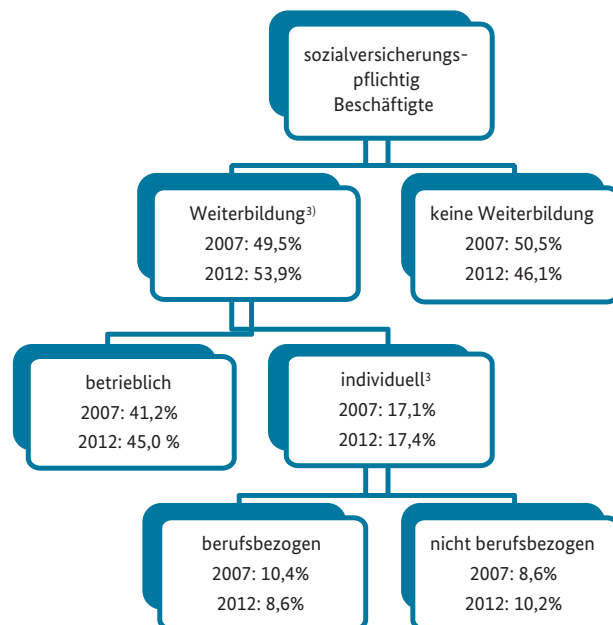
Über die Hälfte aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (knapp 54 %) gaben 2012 an, in den vergangenen 12 Monaten an mindestens einer Weiterbildungsmaßnahme teilgenommen zu haben, und die Tendenz steigt (Abbildung 1). Die Weiterbildungsteilnahme entfällt zu 45 % auf betriebliche Weiterbildung und zu gut 17 % auf individuelle Weiterbildung. Knapp 9 % der befragten Beschäftigten haben sowohl eine betriebliche als auch eine individuelle Weiterbildung besucht. Ebenso viele nahmen auf eigene Kosten oder in ihrer Freizeit an berufsbezogener Weiterbildung teil (individuelle berufsbezogene Weiterbildung). Die Kehrseite ist: Rund 46 % aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten haben in den letzten zwölf Monaten an keiner Weiterbildung teilgenommen.

Mehr als jeder zweite Betrieb in Deutschland bietet Weiterbildungsmaßnahmen an, darunter fast jeder Großbetrieb. Die Weiterbildungsangebote nehmen mit steigender Betriebsgröße zu. Aber auch Kleinbetriebe werden zunehmend aktiv.

Viele Betriebe betrauen externe Anbieter mit ihren Weiterbildungsangeboten, vor allem kleine und mittlere Unternehmen. In Deutschland sind fast 16.000 Weiterbildungsanbieter tätig, wobei fast 72 % der

regelmäßig befragten Einrichtungen in der berufsbezogenen Weiterbildung eine Hauptaufgabe sehen. Gut 45 % der externen Weiterbildungsanbieter sind privat, von diesen sind etwa 60 % gewinnorientiert, 40 % gemeinnützig. Weitere wichtige Anbieter sind Einrichtungen von Kirchen, Parteien, Gewerkschaften, Stiftungen oder eines Verbandes oder Vereins und die Volkshochschulen.¹⁰

Abbildung 1: Weiterbildungsteilnahme von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland, 2007¹⁾ und 2012²⁾ (in %)



1) 19- bis 64-Jährige 2) 18- bis 64-Jährige 3) Mehrfachnennung möglich.

Quelle: Adult Education Survey, IAW-Berechnungen

¹⁰ Vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung: Weiterbildungsmonitor 2012.

Für die Beschäftigten lohnt sich Weiterbildung, weil sie dadurch im Durchschnitt zufriedener sind, länger im Betrieb bleiben können und oft auch besser bezahlt werden (vgl. Kapitel 3). Regelmäßige Weiterbildung erhöht zudem die Chancen auf dem Arbeitsmarkt, wenn der Arbeitsplatz einmal verloren gehen sollte.

Auch für die Unternehmen bedeuten gut qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, dass die Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit besser gesichert werden kann. Es liegt also ganz im Eigeninteresse der Betriebe, nicht nur die Erfahrungen der Älteren zu erhalten, sondern ihre Fähigkeiten auch weiter zu fördern und auszubauen.

Betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen für Ältere sind heute weiter verbreitet als noch vor zehn Jahren. Vor allem in der Altersgruppe von 60 bis 64 Jahren ist die Beteiligung an betrieblicher Weiterbildung beträchtlich gestiegen, wie in

Kapitel 2 gezeigt wird. Gleichwohl besteht noch immer Aufholbedarf gegenüber den Jüngeren. Zudem muss erfolgreiche Weiterbildung noch wesentlich stärker als bislang auf die Älteren eingehen, auf ihr Lernverhalten, ihren Erfahrungsschatz und ihre Interessen.¹¹ Ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bevorzugen Weiterbildungen, die mehr praktisch verwertbares als theoretisches Wissen vermitteln. Sie wollen durch Weiterbildung weniger ihr berufliches Weiterkommen organisieren, als einen möglichst langen oder zumindest selbstbestimmt langen Verbleib im Betrieb oder im Arbeitsprozess sichern (vgl. Kapitel 3). Erfolgreiche Praxisbeispiele zeigen: Regelmäßige Weiterbildung und eine gute Abstimmung der Weiterbildungsinstrumente sind entscheidend für ihren Erfolg. Dann profitieren Betriebe und Beschäftigte gleichermaßen, wie in Kapitel 4 gezeigt wird.

11 In einer BIBB-Befragung von weiterbildenden Unternehmen wurde untersucht, welche Maßnahmen sie ergreifen, um ältere Beschäftigte zu fördern; vgl. Moraal, D. (2009): Differenzierte Förderung älterer Beschäftigter angesichts demografischer Herausforderungen. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, H. 1, S. 34-37 sowie Moraal, D., Schönfeld, G. (2012): Berufliche Aus- und Weiterbildung in Unternehmen. In: WSI-Mitteilungen, H. 5, S. 329-337.

2. Daten und Fakten

Die Weiterbildungsaktivitäten in Deutschland werden regelmäßig in einer Reihe von repräsentativen Umfragen erfasst (siehe Kasten). Am wichtigsten sind das Betriebspanel des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) sowie der Adult Education Survey (AES) von Eurostat. Während im IAB-Betriebspanel regelmäßig eine Vielzahl von repräsentativ gewählten Betrieben befragt wird, beruht der AES auf einer Befragung von repräsentativ gewählten Haushaltsmitgliedern im erwerbsfähigen Alter. Das IAB-Betriebspanel wird intensiv in der Arbeitsmarktforschung genutzt, der AES insbesondere für die Berichterstattung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung zur Weiterbildung in Deutschland.¹² Beide Quellen wurden auch für den vorliegenden Fortschrittsreport ausgewertet, die Daten des AES erstmals gesondert für sozialversicherungspflichtige Beschäftigte.

Zusammenfassend zeigt sich: Der Anteil der Betriebe, die sich in der Weiterbildung engagieren, steigt. Auch der Anteil der Beschäftigten, die sich weiterbilden, hat im Trend deutlich zugenommen, besonders der der Älteren. Allerdings übersteigt die Weiterbildungsbeteiligung von Personen im mittleren Erwerbsalter weiterhin diejenige der Personen im höheren Erwerbsalter. Es gibt dabei jedoch erhebliche Unterschiede zwischen Betriebsgrößen, Branchen und Beschäftigtengruppen, wobei Beschäftigte in Großbetrieben, in sozialen Dienstleistungen sowie mit höherer Qualifikation deutlich stärker in die Weiterbildung einbezogen werden.

¹² Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.) (2013): Weiterbildungsverhalten in Deutschland – AES 2012 Trendbericht, Bonn.

Wichtige Datenquellen zur Weiterbildung in Deutschland

IAB-Betriebspanel

Das IAB-Betriebspanel ist eine repräsentative Arbeitgeberbefragung zu betrieblichen Bestimmungsgrößen der Beschäftigung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit. Jährlich werden knapp 16.000 Betriebe aller Wirtschaftszweige und Größenklassen in persönlich-mündlichen Interviews u. a. nach Beschäftigung, Beschäftigungsentwicklung, Personalstruktur, Aktivitäten der Aus- und Weiterbildung, Umsatz, Investitionen und Innovationen befragt. Während Daten zur betrieblichen Weiterbildung jährlich erhoben werden, werden Maßnahmen für ältere Beschäftigte nur in größeren Abständen abgefragt, zuletzt 2002, 2006, 2008 und 2011. Das IAB-Betriebspanel besteht seit 1993 und ist eine zentrale Datenquelle für die Arbeitsmarktforschung.

Siehe www.betriebspanel.iab.de.

Adult Education Survey (Befragung zur Erwachsenenbildung)

Der Adult Education Survey (AES) ist eine repräsentative Erhebung zum lebenslangen Lernen in den Mitgliedstaaten der EU. Personen in Privathaushalten im Alter von 25 bis 64 Jahren werden in persönlich-mündlichen Interviews zu ihrer Beteiligung an Bildungs- und Weiterbildungsaktivitäten befragt. In Deutschland werden auch Personen ab 18 Jahren einbezogen. In den Jahren 2007, 2010 und 2012 wurden in Deutschland jeweils etwa 7.000 Personen befragt. Daten des Vorläufers des AES, des „Berichtssystem Weiterbildung“, gehen bis 1979 zurück. In Deutschland ist der AES eine der Grundlagen der regelmäßigen Bildungsberichterstattung des Bundes und der Kultusministerkonferenz. Der AES erfasst die gesamte Bildung im Erwachsenenalter, differenziert nach Personenmerkmalen und Bildungsformen.

Siehe epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/microdata/adult_education_survey

Zum Vergleich: Koch, A. (2012): Weiterbildung älterer Beschäftigter. IAB-Betriebspanel und Adult Education Survey im Vergleich. IAW-Kurzbericht 7. Tübingen.

BIBB-BAuA-Erwerbstätigenbefragung

Etwa alle sechs Jahre lassen das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) und die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) Erwerbstätige in Deutschland zu Ausbildung, Arbeitsbelastungen und Beanspruchungsfolgen repräsentativ befragen. In der Befragungswelle 2011/12 wurden rund 20.000 Erwerbstätige erfasst. Gefragt wird auch, ob die Erwerbstätigen in den vergangenen zwei Jahren einen oder mehrere Kurse oder Lehrgänge besucht haben, die ihrer beruflichen Weiterbildung dienten. Dabei wird nicht zwischen betrieblichen und außerbetrieblichen Maßnahmen unterschieden.

Siehe www.bibb.de/arbeit-im-wandel

Continuing Vocational Training Survey (Befragung zur beruflichen Bildung)

Der Continuing Vocational Training Survey (CVTS) ist eine regelmäßig in den Mitgliedsstaaten der Europäischen Union durchgeführte Betriebsbefragung im Auftrag von Eurostat, zuletzt für das Jahr 2010. Es werden 2.000 Betriebe in Deutschland mit mehr als 10 Beschäftigten befragt.

Siehe epp.eurostat.ec (dort Continuing Vocational Training Survey)

2.1 Weiterbildungsengagement der Betriebe

Die Betriebe in Deutschland sind unterschiedlich stark in der Weiterbildung engagiert. Insbesondere die Betriebsgröße, aber auch die Branche sind wichtige Einflussfaktoren für die Weiterbildungsaktivitäten. Im Folgenden wird näher betrachtet, welche und wie viele Betriebe in Deutschland weiterbilden und welche Formen der Weiterbildung sie ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern anbieten.

... nach Betriebsgröße

Mehr als jeder zweite Betrieb in Deutschland bietet Weiterbildungsmaßnahmen für seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an, darunter fast jeder Großbetrieb ab 250 Beschäftigten (Tabelle 1). Großbetriebe profitieren hierbei von besseren organisatorischen Möglichkeiten und einer in der Regel stärker ausgebauten Personalentwicklung. Mit geringerer Betriebsgröße vermindert sich das Weiterbildungsangebot. Aber selbst Kleinstbetriebe mit weniger als fünf Beschäftigten bieten mittlerweile zu über einem Drittel Weiterbildung an.

Seit 2003 ist der Anteil der Betriebe mit Weiterbildung von 42 % auf 52 % gestiegen. Besonders stark ist der Anstieg bei Kleinstbetrieben. Über die letzten zehn Jahre hat sich der Abstand sämtlicher Betriebsgrößenklassen gegenüber den Großbetrieben vermindert und die Streuung hat abgenommen.

... nach Weiterbildungsmaßnahme

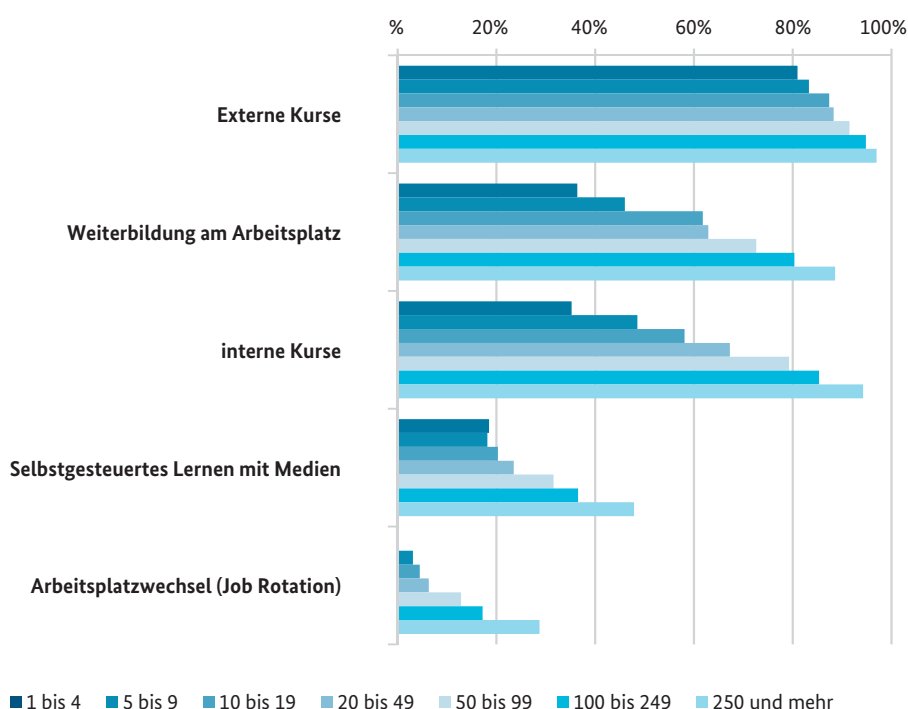
Die wichtigste Weiterbildungsmaßnahme, die die Betriebe anbieten, sind externe Kurse (Abbildung 2). Solche Kurse wurden im Jahr 2013 von 85 % aller weiterbildenden Betriebe angeboten und auch von kleineren Betrieben stark genutzt. Danach folgen interne Kurse (53 %) und Weiterbildung am Arbeitsplatz (52 %), wobei beide Maßnahmen in größeren Betrieben wesentlich häufiger vorkommen, da dort eher eine ausreichende Zahl an Teilnehmern sowie geeignete Kursleiter zur Verfügung stehen. Selbstgesteuertes Lernen mit Medien, etwa mobiles Lernen, wird bereits von jedem fünften Betrieb genutzt (21 %). Dagegen ist der Arbeitsplatzwechsel als Mittel des Wissenstransfers (Job Rotation) kaum verbreitet. Er wird nur von großen Betrieben mit 250 und mehr Mitarbeitern häufiger (29 %) genutzt.

Tabelle 1: Anteil der Betriebe mit Weiterbildungsmaßnahmen nach Betriebsgröße, 2003-2013 (in %)

Betriebe mit ... Beschäftigten	2003	2005	2007	2009	2011	2013
1 bis 4	26	26	31	28	38	35
5 bis 9	46	47	47	49	53	54
10 bis 19	55	57	57	58	65	64
20 bis 49	67	71	72	68	77	77
50 bis 99	81	80	83	77	89	88
100 bis 249	88	89	89	88	93	94
250 und mehr	95	96	95	94	97	98
Gesamt	42	43	45	45	53	52

Das IAB-Betriebspanel erfasst jeweils nur das vergangene erste Halbjahr.
Quelle: IAB-Betriebspanel, IAB-Berechnungen.

Abbildung 2: Betriebliche Weiterbildung nach Art der Maßnahme und Betriebsgröße, 2013 (in % aller weiterbildenden Betriebe)



Quelle: IAB-Betriebspanel, IAB-Berechnungen.

... speziell für Ältere

Die Mehrheit der Betriebe legt bei der Weiterbildung kein besonderes Augenmerk auf ihre älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Nur 9% aller Betriebe beziehen Ältere ausdrücklich in die betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen ein und nur 1% bieten spezielle Weiterbildungsmaßnahmen für Ältere an (Tabelle 2). Hieran hat sich in den letzten zehn Jahren wenig geändert.¹³ Zwar bemüht sich zumindest jeder zweite Großbetrieb ab

250 Beschäftigten um die Einbeziehung Älterer in die Weiterbildung, jedoch bieten nur 10% von diesen auch spezielle Maßnahmen für Ältere an. Überdurchschnittlich aktiv sind die öffentlichen Verwaltungen und die sozialen Dienstleistungen (Erziehung/Unterricht, Gesundheits-/Sozialwesen), durchschnittlich die Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes, während es kaum besondere Anstrengungen für Ältere im Baugewerbe, im Handel und in den sonstigen Dienstleistungen gibt.

¹³ Vgl. z.B. Bellmann, L., Leber, U. (2011): Betriebliche Weiterbildung Älterer als Strategie zur Sicherung des Fachkräftebedarfs. In: Sozialer Fortschritt, Bd. 60, H. 8, S. 168-175; Leber, U., Stegmaier, J., Tisch, A. (2013): Altersspezifische Personalpolitik. Wie Betriebe auf die Alterung ihrer Belegschaften reagieren. IAB-Kurzbericht 13, Nürnberg.

Tabelle 2: Betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen für Ältere, 2011

(in %, bezogen auf Betriebe mit Beschäftigten im Alter 50 bis 64 Jahre, Mehrfachnennungen möglich)

	Spezielle Weiter- bildungsmaßnahmen für Ältere	Ausdrückliche Einbeziehung Älterer in Weiterbildungs- maßnahmen	Maßnahmen für ältere Beschäftigte insgesamt
Betriebe nach Unternehmensgröße			
1 bis 4	/	3	6
5 bis 9	/	5	11
10 bis 19	1	9	18
20 bis 49	2	18	36
50 bis 99	3	27	56
100 bis 249	5	37	73
250 und mehr	10	53	88
Betriebe nach Branche			
Landwirtschaft/Bergbau/ Energie/Wasser	/	8	18
Verarbeitendes Gewerbe	1	8	19
Bau	/	4	13
Handel	1	7	13
Verkehr, Lagerei	2	9	17
Information und Kommunikation	/	13	16
Finanz-/Versicherungswesen	1	19	32
Unternehmensnahe Dienstleistungen	1	7	14
Erziehung/Unterricht	3	20	42
Gesundheits-/Sozialwesen	2	14	23
Sonst. Dienstleistungen	/	3	10
Org. ohne Erwerbszweck/ Öff. Verw.	4	22	45
Gesamt	1	9	18

/ Keine Angabe wegen zu geringer Fallzahlen.
Quelle: IAB-Betriebspanel, IAB-Berechnungen.

2.2 Individuelle Teilnahme an Weiterbildung

Die Beteiligung der Betriebe in der Weiterbildung sagt noch nichts über die Zahl der Personen aus, die tatsächlich auch an Weiterbildung teilnehmen. Im Folgenden werden daher Schlaglichter auf die individuelle Weiterbildungsbeteiligung geworfen.

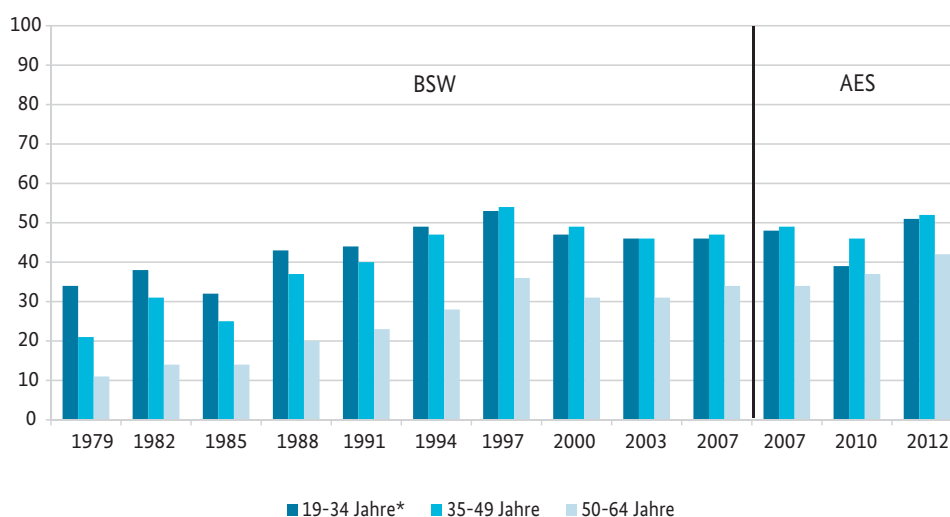
... im Zeitverlauf

Betrachtet man die Daten des AES und seines Vorläufers, des Berichtssystems Weiterbildung (BSW) im Hinblick auf langfristige Entwicklungen der individuellen Weiterbildungsteilnahme, zeigt sich: Von 1979 bis 1997 kann zunächst ein kontinuierlicher Aufwärtstrend der Weiterbildungsquoten von 23 % bis auf 48 % verzeichnet werden. Von 2000 bis

2010 konsolidierte sich die Weiterbildungsquote bei 41 % bis 44 %. Jüngst zeigt sich wieder ein Aufwärtstrend: Der AES weist für 2012 aus, dass in Deutschland fast jeder zweite Erwachsene an mindestens einer Weiterbildungsmaßnahme teilgenommen hat. Weiterbildung umfasst dabei sowohl die betriebliche als auch die individuelle berufsbezogene und nicht berufsbezogene Weiterbildung.

Von der langfristig gestiegenen Weiterbildungsbeteiligung haben insbesondere Ältere profitiert: Seit 1979 hat sich die allgemeine Weiterbildungsbeteiligung der 50- bis 64-Jährigen nahezu vervierfacht (Abbildung 3). Die ursprünglich großen Unterschiede zur Gruppe der Personen im jüngeren und mittleren Erwerbsalter haben sich verringert, sind allerdings auch heute noch deutlich vorhanden.

Abbildung 3: Weiterbildungsbeteiligung nach Altersgruppen, 1979-2012
(bezogen auf die Bevölkerung in der jeweiligen Altersgruppe, in %)



	BSW										AES		
	1979	1982	1985	1988	1991	1994	1997	2000	2003	2007	2007	2010	2012
19-34 Jahre*	34	38	32	43	44	49	53	47	46	46	48	39	51
35-49 Jahre	21	31	25	37	40	47	54	49	46	47	49	46	52
50-64 Jahre	11	14	14	20	23	28	36	31	31	34	34	37	42
Gesamt	23	29	25	35	37	42	48	43	41	43	44	41	49

1979-1988 nur Westdeutschland, ab 1991 Gesamtdeutschland (dort nur kleine West-Ost-Unterschiede), bis 2003 Berichtssystem Weiterbildung (BSW), ab 2007 AES (nur geringfügige Unterschiede im Jahr 2007). Daten wg. geänderter Erhebungsmethoden nicht vollständig vergleichbar; Basis 2010: Gesamtbevölkerung im Alter von 18-64 Jahren.

* bis 2007 18-34 Jahre

Quelle: 1979-2007: Berichtssystem Weiterbildung, 2007-2012: Adult Education Survey, IAW-Berechnungen.

Der AES weist für 2012 aus, dass in Deutschland fast jeder zweite Erwachsene an mindestens einer Weiterbildungsmaßnahme teilgenommen hat. Etwa die Hälfte der Weiterbildungsteilnehmer hat innerhalb von zwölf Monaten an einer einzigen Maßnahme der Weiterbildung teilgenommen, etwa 5 % an fünf oder mehr.¹⁴ Wie sich im Folgenden zeigt, nehmen höher Qualifizierte stärker als geringer Qualifizierte und Beschäftigte im mittleren Alter mehr als im höheren Erwerbsalter an Weiterbildung teil. Die bedeutendsten Weiterbildungsthemen sind „Wirtschaft, Arbeit, Recht“ (33 %), „Natur, Technik, Computer“ (25 %) sowie „Gesundheit, Sport“ (19 %).¹⁵

... in den Weiterbildungssegmenten

Die betriebliche Weiterbildung ist das bedeutendste Segment der Weiterbildung. Dies zeigen auch die Daten des AES, die für diesen Fortschrittsreport speziell für die Gruppe der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ausgewertet wurden. In allen Altersgruppen liegt die Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung im Jahr 2012 bei über 40 %.

Zwar gibt es per Saldo keine signifikanten Geschlechterunterschiede bei der Weiterbildungsbeteiligung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten insgesamt (Tabelle 3). Frauen nehmen aber im jüngeren und mittleren Alter deutlich seltener an betrieblicher Weiterbildung teil als Männer, dafür häufiger an individuellen berufsbezogenen und nicht-berufsbezogenen Weiterbildungen. Ältere Beschäftigte sind vor allem in der betrieblichen Weiterbildung unterrepräsentiert. So nehmen 47 % der 35- bis 49-Jährigen an betrieblicher Weiterbildung teil, aber nur 42 % der 50- bis 64-Jährigen. Der Anteil der männlichen Teilnehmenden an betrieblicher Weiterbildung sinkt dabei auf das Niveau der Weiterbildungsbeteiligung der Frauen in den Betrieben; deren Anteile bleiben über alle Altersklassen auf relativ niedrigem Niveau stabil.

14 Vgl. Bilger, F., Gnahn, D., Hartmann, J., Kuper, H. (Hrsg. 2013): Weiterbildungsverhalten in Deutschland - Resultate des Adult Education Survey 2012, Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.

15 Vgl. Seidel, S., Bilger, F., Gensike, T. (2013): Themen der Weiterbildung, in: Bilger, F., Gnahn, D., Hartmann, J., Kuper, H. (Hrsg. 2013): Weiterbildungsverhalten in Deutschland - Resultate des Adult Education Survey 2012, Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag, S. 126.

Tabelle 3: Teilnahme an Weiterbildung von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach Alter und Geschlecht, 2012 (in %)

	18- bis 34-Jährige			35- bis 49-Jährige			50- bis 64-Jährige		
	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt
Betriebliche Weiterbildung	47	42	45	50	42	47	43	42	42
Individuelle berufsbezogene Weiterbildung	8	14	11	6	12	9	5	8	7
Nicht-berufsbezogene Weiterbildung	10	12	11	7	13	10	8	12	10
Weiterbildung insgesamt	56	56	56	55	55	55	49	51	50

Beschäftigte, die in den vergangenen 12 Monaten an einer Weiterbildungsmaßnahme teilgenommen haben.
Quelle: Adult Education Survey, IAW-Berechnungen.

Teilnehmer erwarten von einer betrieblichen Weiterbildung vor allem, dass sie in der Arbeit mehr leisten können (56%) oder persönlich zufriedener sind durch mehr Wissen und Können (49%). Weniger bedeutsam sind hingegen die Erwartungen an einen beruflichen Aufstieg (14%) oder an ein höheres Gehalt (13%).¹⁶

... nach Weiterbildungsvolumen

Nicht nur bei der Teilnahme, sondern auch bei der Dauer der Weiterbildungsaktivitäten in einer bestimmten Periode, dem Weiterbildungsvolumen, lassen sich

erhebliche Unterschiede in den Altersgruppen nachweisen (Tabelle 4): Im Jahr 2012 haben 35- bis 49-jährige Beschäftigte im Durchschnitt rund 75 Stunden an einer Weiterbildung teilgenommen, 50- bis 64-jährige Beschäftigte dagegen nur gut 52 Stunden. Auffallend sind zudem auch hier wieder Geschlechterunterschiede – das Weiterbildungsvolumen der Frauen liegt vor allem in den jüngeren Altersgruppen deutlich unter dem der Männer. Tendenziell zeigt sich auch, dass für die individuelle berufsbezogene und nicht-berufsbezogene Weiterbildung mehr Zeit aufgewendet wird als für die betriebliche Weiterbildung.

¹⁶ Vgl. Behringer, D., Gnahn, D., Schönfeld, G. (2013): Kosten und Nutzen der Weiterbildung für die Individuen, in: Bilger, F., Gnahn, D., Hartmann, J., Kuper, H. (2013): Weiterbildungsverhalten in Deutschland - Resultate des Adult Education Survey 2012, Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag, S. 201.

Tabelle 4: Weiterbildungsvolumen von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach Alter und Geschlecht im Jahr 2012 (in Stunden)

	18- bis 34-Jährige			35- bis 49-Jährige			50- bis 64-Jährige		
	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt
Betriebliche Weiterbildung	85	42	68	72	38	58	43	37	40
Individuelle berufsbezogene Weiterbildung	87	54	69	104	43	66	90	51	67
Nicht-berufsbezogene Weiterbildung	98	86	92	57	106	86	45	56	51
Weiterbildung insgesamt	104	65	87	84	65	75	53	52	52

Dauer der Weiterbildung in den vergangenen 12 Monaten. Wegen der teilweise geringen Fallzahlen sind die Angaben für individuelle und nicht-berufsbezogene Weiterbildung nur beschränkt repräsentativ.

Quelle: Adult Education Survey, IAW-Berechnungen.

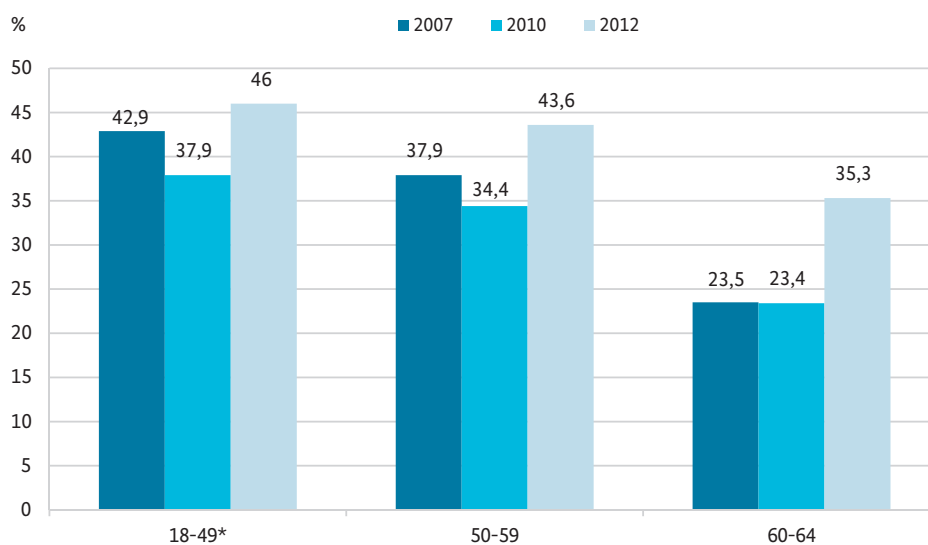
... nach betrieblicher Weiterbildung der Altersgruppen

Vergleicht man die Daten für die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten seit 2007 nach Altersgruppen, zeigt sich, dass besonders die 60- bis 64-Jährigen in den vergangenen Jahren zunehmend an der betrieblichen Weiterbildung beteiligt werden (Abbildung 4). Für die trotz der positiven Entwicklung insgesamt unterdurchschnittliche Beteiligung Älterer am Weiterbildungsgeschehen werden verschiedene Gründe genannt: Ältere Befragte antworten im AES

häufiger als jüngere, dass kein Bedarf an beruflicher Weiterbildung bestehe. Ältere bekunden zudem, dass sich Weiterbildung für sie oftmals nicht mehr lohne.¹⁷ Für die Betriebe spielen der oft nur noch kurze Zeithorizont der Beschäftigung, eine unterstellte geringe Lernfähigkeit oder -bereitschaft sowie die mangelnde Information oder das Fehlen passgenauer Angebote eine Rolle. Die Betriebe neigen auch mitunter dazu, die für die Weiterbildung vorhandenen Ressourcen auf aus ihrer Sicht lohnende Personengruppen zu konzentrieren.

¹⁷ Siehe dazu Kuwan, H., Seidel, S. (2013): Weiterbildungsbarrieren und Teilnahmemotive. In: Bilger, F., Gnahn, D., Hartmann, J., Kuper, H. (2013): Weiterbildungsverhalten in Deutschland - Resultate des Adult Education Survey 2012, Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag, S. 209-231.

Abbildung 4: Anteil sozialversicherungspflichtig Beschäftigter mit betrieblicher Weiterbildung nach Altersgruppe, 2007, 2010 und 2012 (in %)

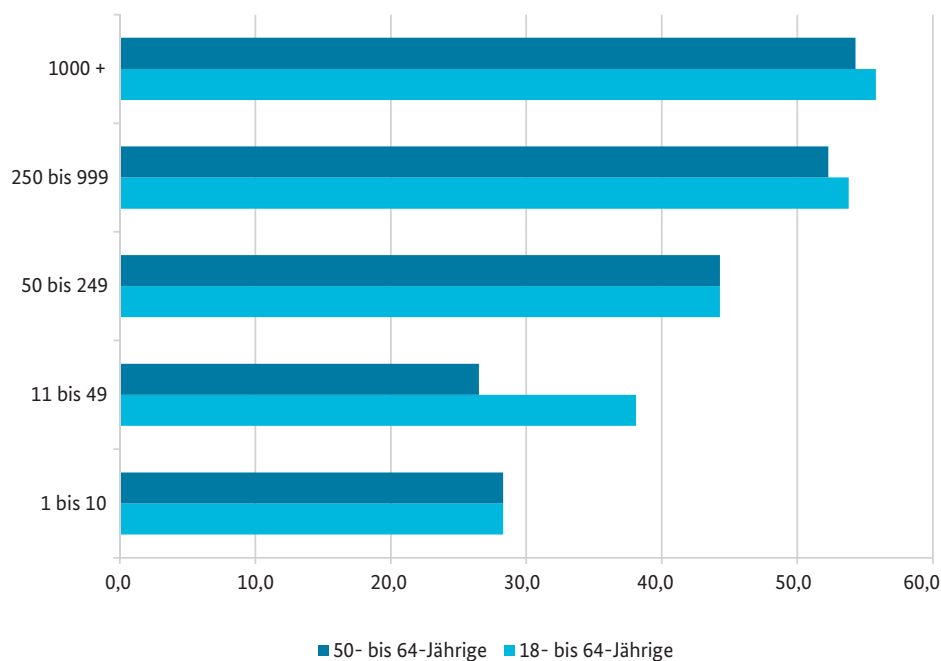


* 2007: 19 - 64 Jahre.

Quelle: Adult Education Survey 2007, 2010, 2012; BMAS-Berechnung.

Ähnlich wie das IAB-Betriebspanel für die Betriebe, zeigt auch der AES für die Beschäftigten eine mit der Größe des Betriebs steigende Weiterbildungsbeteiligung (Abbildung 5). Abgesehen von den Betrieben mit 11 bis 49 Beschäftigten gibt es kaum noch Unterschiede in der Weiterbildungsbeteiligung zwischen der Gesamtbelegschaft und den Älteren.

Abbildung 5: Anteil sozialversicherungspflichtig Beschäftigter mit betrieblicher Weiterbildung nach Altersgruppe und Betriebsgröße, 2012 (in %)



Quelle: Adult Education Survey, IAW-Berechnungen.

... nach Wirtschaftszweig

Die Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung unterscheidet sich beträchtlich zwischen den Wirtschaftszweigen. Für Tabelle 5 wurden auch die Beamten erfasst, da für die Wirtschaftszweige Erziehung und Unterricht sowie die öffentliche Verwaltung Werte nur für die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten wenig sinnvoll wären. Zwischen den Branchen gibt es eine Spanne von 34% Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten im Baugewerbe und 37% im nicht technologieorientierten Verarbeitenden Gewerbe bis hin zu über 65% im Bereich Erziehung und Unterricht. Insgesamt ist die Weiterbildungsbeteiligung im Dienstleistungsbereich höher als in der Industrie. Dabei gibt es aber offenbar einen Zusammenhang mit der Wissensintensität von Branchen. Dies belegen die überdurchschnittlichen Weiterbildungsquoten im Hochtechnologiebereich des Verarbeitenden Gewerbes sowie die unterdurchschnittlichen Quoten bei den

Sonstigen Dienstleistungen, wozu insbesondere auch nicht wissensintensive Dienstleistungen gehören.

Während in einigen Branchen die Weiterbildungsbeteiligung mit dem Alter sogar ansteigt, besonders ausgeprägt im Gesundheits- und Sozialwesen, nimmt sie in anderen Branchen ab, etwa im Baugewerbe und im sonstigen Verarbeitenden Gewerbe. Überdurchschnittlich ist die Weiterbildungsbeteiligung Älterer in den Wirtschaftsbereichen Erziehung und Unterricht, Gesundheit und Sozialwesen, Öffentliche Verwaltung sowie im Bereich Hochtechnologie des Verarbeitenden Gewerbes. Bei den Wissensintensiven Dienstleistungen sind Ältere nur unterdurchschnittlich in die Weiterbildung einbezogen. In diesem sich schnell wandelnden Bereich, der unter anderem Softwareentwickler, Ingenieurdienstleister oder Beratungsunternehmen umfasst, besteht die Gefahr, dass die Älteren von den neuesten technischen und organisatorischen Entwicklungen abgekoppelt werden.

Tabelle 5: Anteil sozialversicherungspflichtig Beschäftigter und Beamter mit betrieblicher Weiterbildung nach Wirtschaftszweig und Altersgruppe, 2012 (in %)

	18- bis 34-Jährige	35- bis 49-Jährige	50- bis 64-Jährige	Gesamt
Verarbeitendes Gewerbe: Hochtechnologie*	48	56	53	53
Verarbeitendes Gewerbe: Sonstiges	32	37	30	34
Baugewerbe	37	34	32	34
Wissensintensive Dienstleistungen**	71	68	44	63
Öffentliche Verwaltung	62	59	60	60
Erziehung und Unterricht	54	66	70	65
Gesundheits- und Sozialwesen	64	56	64	61
Sonstige Dienstleistungen	36	36	33	35
Sonstiges	77	52	46	57
Gesamt	47	48	46	47

* Chemische Erzeugnisse, Pharmazeutische Erzeugnisse, Datenverarbeitungsgeräte, elektronische und optische Erzeugnisse, elektrischen Ausrüstungen, Maschinenbau, Kraftwagen und Kraftwagenteile Sonstiger Fahrzeugbau.

** Information und Kommunikation, Finanz- und Versicherungsdienstleistung, Rechts- und Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung, Verwaltung und Führung von Unternehmen und Betrieben; Unternehmensberatung, Architektur- und Ingenieurbüros; technische, physikalische und chemische Untersuchung, Forschung und Entwicklung, Werbung und Marktforschung.

Quelle: Adult Education Survey, IAW-Berechnungen.

... nach Qualifikation

Die formalen Bildungsvoraussetzungen haben weiterhin einen großen Einfluss auf die Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung. Rund zwei Drittel aller Beschäftigten mit Meisterbrief, Fachschul- oder Hochschulabschluss haben im Jahr 2012 an einer betrieblichen Weiterbildung teilgenommen (Tabelle 6), aber nur 28% ohne Berufsabschluss und lediglich 41% mit einer Lehre bzw. einem Berufsfachschulabschluss. Während es bei höheren Qualifikationen nach dieser Umfrage kaum noch Unterschiede zwischen der Altersgruppe 50 bis 64 Jahre und der Altersgruppe 18 bis 49 Jahre gibt, sind diese bei Beschäftigten ohne Berufsabschluss stärker ausgeprägt.

Insgesamt zeigt der Weiterbildungstrend bei den Älteren aller Qualifizierungsgruppen nach oben. Am stärksten hat die betriebliche Weiterbildungsbeteiligung zwischen 2007 und 2012 bei den älteren Beschäftigten mit Meisterbrief oder Fachschulabschluss zugenommen – um 16 Prozentpunkte von 46% auf 62%. Allerdings hat auch die Beteiligung der Älteren ohne Berufsabschluss von 2007 bis 2012 mit einem Anstieg von 14% auf 23% deutlich zugelegt.

Tabelle 6: Anteil sozialversicherungspflichtig Beschäftigter mit Weiterbildung nach höchstem beruflichen Abschluss und Altersgruppe, 2007 und 2012 (in %)

		Betriebliche Weiterbildung		Weiterbildung insgesamt	
		2007	2012	2007	2012
		%	%	%	%
kein Berufsabschluss	Gesamt	20	28	29	38
	18-49*	23	30	33	41
	50-64	14	23	19	27
Lehre / Berufsfachschule	Gesamt	42	41	50	50
	18-49*	43	43	52	52
	50-64	38	38	44	45
Meister / Fachschule	Gesamt	60	63	65	72
	18-49*	66	64	70	72
	50-64	46	62	49	71
(Fach-) Hochschule	Gesamt	58	64	70	76
	18-49*	59	65	71	77
	50-64	56	62	64	72
Gesamt	Gesamt	41	45	50	54
	18-49*	43	46	52	56
	50-64	36	42	42	50

* 2007: 19- bis 49-Jährige

Quelle: Adult Education Survey, IAW-Berechnungen.

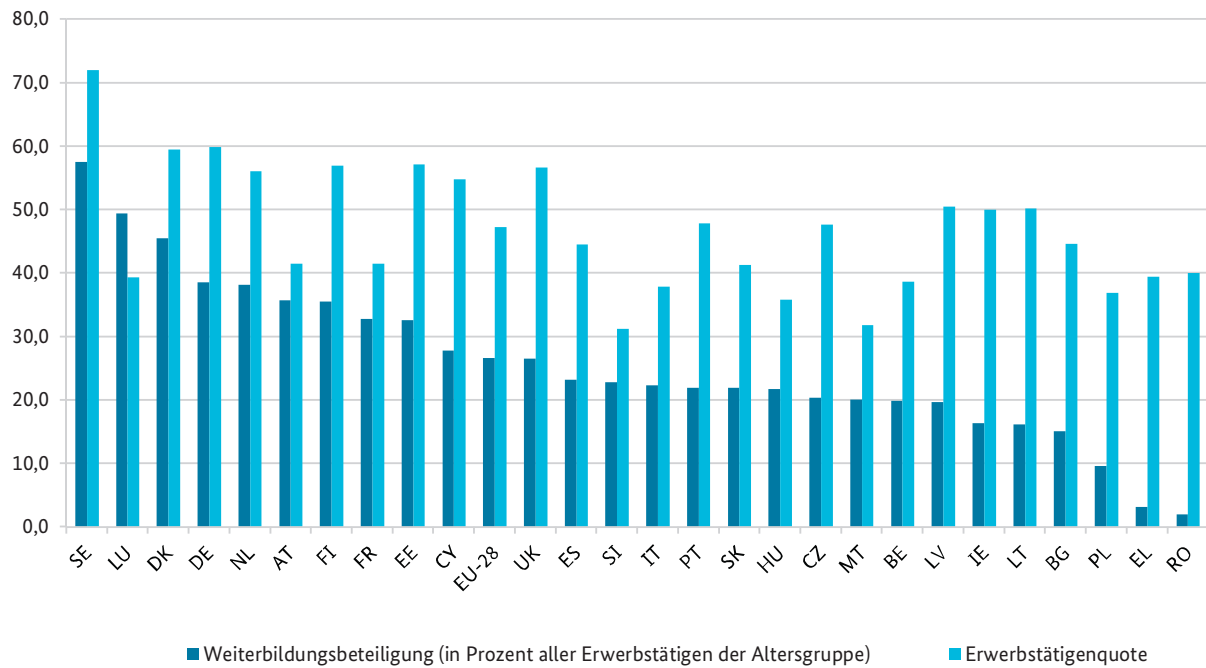
Exkurs: Deutschland im EU-Vergleich

Für einen europaweiten Vergleich von Weiterbildungsaktivitäten steht neben dem AES auch der CVTS zur Verfügung, der, wie auch der AES, von Eurostat im Rahmen repräsentativer Umfragen in den EU-Mitgliedstaaten erstellt wird. Die Betriebsbefragung CVTS erfasst die Weiterbildung während der vergangenen zwölf Monate in Betrieben mit mehr als 10 Beschäftigten. Daten des CVTS zufolge¹⁸ haben in Deutschland im Jahr 2010 73 % der erfassten Betriebe Weiterbildungen für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angeboten. Deutschland liegt mit diesem Wert im oberen Mittelfeld der Mitgliedstaaten der EU und wird nur von Dänemark, Österreich, dem Vereinigten Königreich, Schweden und den Niederlanden übertroffen. Bei der Beteiligung der Beschäftigten an der betrieblichen Weiterbildung liegt Deutschland dagegen mit 39 % nur im Mittelfeld, wobei insbesondere Tschechien, Belgien, Schweden, Frankreich, die Slowakei sowie einige kleine Mitgliedstaaten höhere Werte ausweisen.

Im Rahmen der Personenbefragung des AES lässt sich die Weiterbildungsbeteiligung für die Älteren (55 bis 64 Jahre) gesondert erfassen. Die verfügbaren Daten unterscheiden nicht zwischen betrieblicher und individueller Weiterbildung, was kein Nachteil sein muss, da es hinsichtlich der Organisation von Weiterbildung erhebliche institutionelle Unterschiede zwischen den Mitgliedstaaten gibt. Nach dem AES liegt die Weiterbildungsbeteiligung der Älteren in Deutschland mit 39 % an vierter Stelle der erfassten Mitgliedstaaten der EU, nur übertroffen von Schweden, Luxemburg und Dänemark (siehe Abbildung 6). Der Wert für Schweden liegt allerdings um fast 20 Prozentpunkte über dem deutschen Wert. Mitgliedstaaten mit einer überdurchschnittlichen Erwerbstätigenquote Älterer haben tendenziell auch eine hohe Weiterbildungsbeteiligung. Der Umkehrschluss gilt jedoch nicht: Im Süden und im Osten der EU liegt die Erwerbstätigkeit Älterer trotz niedriger Weiterbildungsbeteiligung im oder über dem Durchschnitt. Dies verdeutlicht, dass auch andere Einflussgrößen als die Weiterbildung die Erwerbstätigenquote bestimmen, etwa Art und Umfang der erwarteten Alterssicherung.

¹⁸ Quelle: Eurostat (CVTS4), appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=trng_cvts13&lang=de

Abbildung 6: Weiterbildungsbeteiligung und Erwerbstätigenquote für Ältere im EU-Vergleich, 2011
(in %, Altersgruppe 55 bis 64 Jahre)



Quelle: Eurostat, Adult Education Survey, European Social Statistics.

3. Neues aus der Forschung

Angestoßen durch die Humankapitaltheorie der 1960er Jahre und durch Konzepte moderner Personalführung (Human Resource Management) beschäftigt sich die empirische Forschung schon seit Längerem mit der wirtschaftlichen Bedeutung von Weiterbildung. Der Aufbau von Mikrodatenbeständen hat weitere entscheidende Impulse gegeben, vor allem repräsentative Befragungen zum betrieblichen Geschehen aus der Sicht der Betriebe und der Beschäftigten sowie langfristige Befragungen von Haushalten, sogenannte Haushaltspanels.

In den letzten Jahren ist die betriebliche Weiterbildung älterer Beschäftigter unter anderem auch mit diesen Datensätzen verstärkt untersucht worden, wobei es aus anderen Mitgliedstaaten der EU eine Reihe für Deutschland interessante Forschungsergebnisse gibt. Im Folgenden werden einige davon dargestellt. Dabei zeigt sich: Während für Jüngere der berufliche Aufstieg und ein höheres Lohnneinkommen vielfach zentrale Ziele von Weiterbildung sind, steht für Ältere das Ziel, im Betrieb oder im Arbeitsprozess zu bleiben, im Vordergrund. Und in der Tat wirkt sich die Teilnahme an Weiterbildung positiv auf den Verbleib Älterer in Beschäftigung aus. Ältere brauchen dabei eher praktisch verwertbares als theoretisches Wissen, und die Weiterbildung sollte sich daran ausrichten.

3.1 Berufliche Kenntnisse durch Weiterbildung aktuell halten

Ein Teil der Forschung beschäftigt sich mit den Folgen des technischen und organisatorischen Wandels für die beruflichen Kenntnisse. Ältere Beschäftigte sind von diesem Wandel besonders betroffen: Ihre Ausbildung liegt zumeist weit zurück und ihre langjährigen Erfahrungen mit älteren Technologien und Methoden schränken oftmals ihre Bereitschaft ein, sich auf Neues einzulassen. Jüngere beherrschen dagegen aktuelle Technologien und Arbeitsmethoden in der Regel besser als Ältere. Aus diesen Gründen erhöhen neue Technologien und Arbeitsverfahren die Arbeitsnachfrage der Unternehmen nach jüngeren Arbeitskräften. Die Forschung spricht in diesem Zusammenhang auch vom altersverzerrten technischen Fortschritt (age-biased technological progress).

Ein Kernproblem ist die Veraltung (Obsoleszenz) von Fähigkeiten, also das Ausmaß, in dem es Fachkräften an neuesten Kenntnissen und Kompetenzen fehlt, um ihre Arbeitsaufgaben effizient zu erfüllen.¹⁹ Eine Reihe von Forschungsarbeiten hat sich mit dieser Veraltung von Fähigkeiten beschäftigt. Eine im Jahr 2011 durchgeführte Umfrage ergab: 30 % der Beschäftigten in Deutschland im Alter von 30 bis 55 Jahren glauben, ihre

19 Kaufman, H. G. (1974): *Obsolescence and Professional Career Development*, New York: Amacom.

Fertigkeiten hätten sich im Verlauf ihrer derzeitigen beruflichen Tätigkeit nicht weiterentwickelt oder gar verschlechtert.²⁰ Als wichtige Ursache werden Veränderungen in Technologie und Organisation der Betriebe genannt. Besonders betroffen sind geringer qualifizierte Arbeitnehmer sowie ältere Beschäftigte. Beschäftigte mit veralteten Kenntnissen fürchten sich eher, nicht mehr befördert zu werden oder gar ihren Arbeitsplatz zu verlieren.

Zu Beginn des Erwerbslebens können nach anderen Erkenntnissen knapp 80 % des Wissens und der Fertigkeiten, die in der Ausbildung erworben wurden, in der beruflichen Tätigkeit verwertet werden.²¹ Nach 30 Jahren vermindert sich dieser Anteil auf weniger als 60 %, wobei die Veraltung von Kenntnissen und Fertigkeiten vor allem Fachkräfte mit beruflicher Ausbildung betrifft. Dagegen lassen sich für Akademiker im Durchschnitt keine Verluste nachweisen. Besonders stark von der Veraltung von Fähigkeiten sind Beschäftigte betroffen, die am Arbeitsplatz einen Computer nutzen oder computergesteuerte Anlagen bedienen. Das gilt insbesondere für ältere Beschäftigte, bei denen die elektronische Datenverarbeitung noch nicht zum Ausbildungslehrplan gehörte. Eine Studie für die Niederlande zeigt allerdings, dass dort, wo sich betriebliche Anforderungen rasch ändern, auch mehr Beschäftigte an Weiterbildung teilnehmen.²²

Ein interessantes Beispiel für die positiven Effekte von Weiterbildung ist in diesem Zusammenhang Finnland²³: Im europäischen Vergleich zeigt sich Finnland als Land mit dem geringsten Maß an Veraltung von Qualifikationen; dabei war Finnland mit den meisten technologischen und organisatorischen Veränderungen konfrontiert. Da in Finnland die arbeitsbezogene Weiterbildung besonders hoch ist, besteht hier offenbar ein Zusammenhang, d.h. es scheint in der Tat möglich zu sein, dem Veralten von Qualifikationen durch Weiterbildung erfolgreich entgegen zu wirken.

3.2 Ältere Beschäftigte durch Weiterbildung länger im Betrieb halten

Andere Forschungsarbeiten beschäftigen sich speziell mit den Auswirkungen der betrieblichen Weiterbildung auf die Verweildauer der Beschäftigten im Betrieb. Bei Betrachtung aller Altersgruppen zusammen bleiben Mitarbeiter, deren Betriebe Weiterbildung anbieten, länger in ihrem Arbeitsverhältnis, wobei dies für Beschäftigte mit beruflicher Bildung stärker gilt als für solche mit akademischem Abschluss.²⁴ Die Betriebe können ihre Beschäftigten vor allem dann durch Weiterbildung an den Betrieb binden, wenn betriebspezifische Kenntnisse vermittelt werden.

20 CEDEFOP [Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung] (2012): Veraltende Qualifikationen – was tun? Der rasche Wandel des Arbeitsmarkts führt dazu, dass zu viele Arbeitnehmer von Qualifikationsverlust bedroht sind. Kurzbericht, Thessaloniki.

21 Volker, L., Pfeiffer, F. (2006): Abschreibungsrate allgemeiner und beruflicher Ausbildungsinhalte. Empirische Evidenz auf Basis subjektiver Einschätzungen. In: Journal of Economics and Statistics, 226. Jg., H. 3, S. 260-284.

22 Allen, J., de Grip, A. (2012): Does skill obsolescence increase the risk of employment loss? In: Applied Economics, Jg. 44, H. 25, S. 3237-3245.

23 CEDEFOP [Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung] (2012): Veraltende Qualifikationen – was tun? Der rasche Wandel des Arbeitsmarkts führt dazu, dass zu viele Arbeitnehmer von Qualifikationsverlust bedroht sind. Kurzbericht, Thessaloniki.

24 Boockmann, B., Steffes, S. (2010): Workers, Firms or Institutions: What Determines Job Duration for Male Employees in Germany? In: Industrial and Labor Relations Review, Jg. 64, H. 1, S. 109-127.

Die neuere Forschung hat insbesondere die Auswirkung spezieller Maßnahmen für ältere Beschäftigte untersucht. Für Deutschland²⁵, Kanada²⁶, die Niederlande²⁷ und Schweden²⁸ liegen jetzt empirische Untersuchungen vor. Besonders interessant ist eine Studie für Frankreich²⁹ mit Daten von gut 2.300 Industrieunternehmen und deren Beschäftigten. Die Autoren gingen dabei auch der Frage nach, ob Weiterbildung die Entwertung von Qualifikationen infolge von technischem Fortschritt verhindern kann. Sie benutzten dazu Indikatoren zur Nutzung des Internets und zu Computernetzwerken in der Produktion. Auch organisatorische Änderungen wie die Einführung flacher Hierarchien und mehr Eigenverantwortung der Beschäftigten wurden in die Untersuchung einbezogen.

Fast all diese Änderungen haben nach den Ergebnissen der Studie dazu geführt, dass der Anteil Jüngerer (30 bis 39 Jahre) an der Beschäftigung zugenommen und der Anteil der Älteren (50 bis 59 Jahre) abgenommen hat. Wenn Unternehmen allerdings mehr Beschäftigte ab 45 Jahren in die Weiterbildung einbezogen haben, nahm die Beschäftigung der mittleren bis älteren Beschäftigten (ab 40 Jahren) signifikant zu. Weiterbildung kann somit die Wirkung von „altersverzerrtem“ technischem Fortschritt kompensieren. Wurden Beschäftigte im mittleren und höheren Erwerbssalter weitergebildet,

nahmen die Abgänge älterer Beschäftigter deutlich ab, zugleich verringerte sich auch die Anzahl der Neueinstellungen von Älteren. Weiterbildung erhöht demnach die Beschäftigungsstabilität der Älteren und hilft den Betrieben dabei, Ältere länger im Betrieb zu halten. Weiterbildung ist also auch im Zuge des demografischen Wandels ein zentrales personalwirtschaftliches Instrument.

Weiterbildung und Rekrutierungsschwierigkeiten

Eine Studie des IAB hat mit Daten des IAB-Betriebspanels von 2006 bis 2008 gezeigt: Betriebe mit Rekrutierungsproblemen beziehen Ältere häufiger in die Weiterbildung ein oder bieten eine spezielle Weiterbildung für Ältere an als Betriebe, die ihren Fachkräftebedarf gut durch Neuzugänge decken können. Diese Unterschiede bleiben bestehen, wenn man andere Einflussgrößen der Weiterbildung berücksichtigt. Betriebe mit hoher Personalfuktuation neigen weniger dazu, ihre älteren Beschäftigten zu qualifizieren als Betriebe mit stabiler Beschäftigung. Hier dominiert offenbar die Überlegung, dass die Aufwendungen des Betriebs verloren sind, wenn die weiterqualifizierten Beschäftigten relativ kurz danach den Betrieb verlassen.

Quelle: Bellmann, L., Leber, U. (2011), Betriebliche Weiterbildung Älterer als Strategie zur Sicherung des Fachkräftebedarfs. In: Sozialer Fortschritt 8, S. 168-175 (auf Grundlage des IAB-Betriebspanels 2008).

25 Boockmann, B., Fries, J., Göbel, C. (2012): Specific Measures for Older Employees and Late Career Employment, IAW Discussion Paper No. 89.

26 Dostie, B., Léger, P. Th. (2011), Firm-Sponsored Classroom Training: Is It Worth It for Older Workers? IZA Discussion Paper No. 6123.

27 Picchio, M., van Ours, J. C. (2013): Retaining through training; even for older workers. In: Economics of Education Review, Jg. 32, S. 29–48.

28 Stenberg, A., de Luna, X., Westerlund, O. (2014): Does Formal Education for Older Workers Increase Earnings? Evidence Based on Rich Data and Long-term Follow-up. In: Labour - Review of Labour Economics and Industrial Relations, im Erscheinen.

29 Behaghel, L., Caroli, E., Roger, M. (2014): Age Biased Technical and Organisational Change, Training and Employment Prospects of Older Workers, In: Economica, Jg. 81, S. 368–389.

Weiterbildung kann dabei auch die Produktivität der Betriebe erhöhen.³⁰ Dieser Zusammenhang lässt sich für einzelne Beschäftigte nur schwer erfassen, weil es für die Forschung keine verwertbaren Daten zur Produktivität einzelner Beschäftigter gibt. Hilfsweise lassen sich jedoch Bonuszahlungen des Arbeitgebers als Indikator verwenden. Eine Studie konnte für ein deutsches Großunternehmen feststellen, dass die Teilnahme an Weiterbildung die Wahrscheinlichkeit einer Bonuszahlung erhöht,³¹ was darauf hindeutet, dass diese Beschäftigten durch die Weiterbildung produktiver im Betrieb arbeiten. Vornehmlich kurze Weiterbildungsmaßnahmen schienen sich hier positiv auf die Produktivität auszuwirken.

3.3 Weiterbildung verlängert das Erwerbsleben

Mit Hilfe von Haushaltspaneldaten lässt sich erfassen, wie sich Weiterbildung auf die individuelle Erwerbsbiografie auswirkt. Eine neue Studie für die Niederlande, bei der solche Daten ausgewertet wurden, belegt, dass eine Weiterbildungsteilnahme bei Älteren die Wahrscheinlichkeit, im Folgejahr noch erwerbstätig zu sein, um vier Prozentpunkte erhöht (siehe Kasten und Abbildung 7). Dieser Befund ist besonders wichtig, weil Ältere meistens größere Schwierigkeiten als Jüngere haben, eine neue Beschäftigung zu finden, wenn sie einmal arbeitslos geworden sind. Ergänzend weist eine Studie von Längsschnittdaten für Haushalte in Italien nach, dass die Teil-

nahme an Weiterbildungsmaßnahmen den Übergang in die Rente verzögert, selbst dann, wenn der umgekehrte Zusammenhang berücksichtigt wird, dass sich ein geplanter Renteneintritt negativ auf die Bereitschaft zur Weiterbildung auswirken kann.³² Eine vergleichbare Studie zu Deutschland gibt es noch nicht.

Weiterbildung und der Abgang aus der Beschäftigung

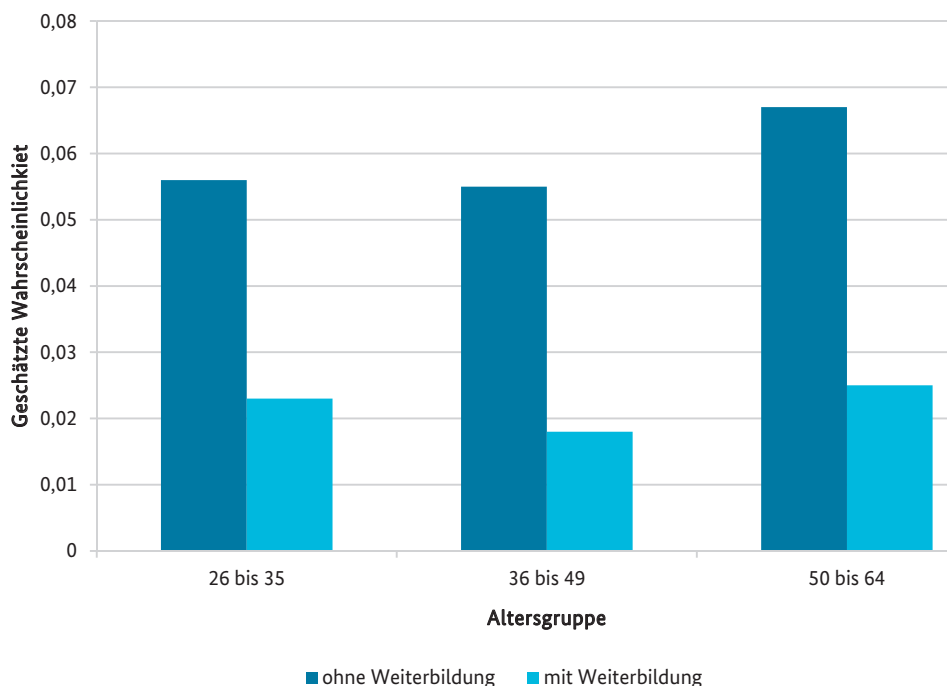
Für die Niederlande wurde mit Haushaltsdaten untersucht, welche Auswirkung die Teilnahme an Weiterbildung von Älteren auf den Übergang in Nichtbeschäftigung hat (Abbildung 7). Beschäftigte im Alter von 50 bis 64 Jahren, die im Jahr der Befragung an einer Weiterbildung teilgenommen hatten, hatten eine um gut 4 Prozentpunkte geringere Wahrscheinlichkeit im Folgejahr nicht beschäftigt zu sein als solche Personen, die beschäftigt waren, aber nicht an Weiterbildung teilnahmen. Bei den Älteren sind der Schätzung zufolge 6,7% aller Beschäftigten, die keine Weiterbildung erhalten haben, im Folgejahr nicht beschäftigt. Bei den Älteren, die an einer Weiterbildung teilgenommen haben, sind es dagegen nur 2,5%. Diese Schätzung berücksichtigt bereits, dass solche Personen, denen Erwerbslosigkeit droht, mit einer geringeren Wahrscheinlichkeit qualifiziert werden.

30 Kuckulenz, A. (2007): Studies on Continuing Vocational Training in Germany, An Empirical Assessment, ZEW Economic Studies 37, Heidelberg.

31 Breuer, K., Kampkötter, P. (2013): Determinants and effects of intra-firm trainings: evidence from a large German company. In: Journal of Business and Economics, Jg. 83, H. 2, S. 145-169.

32 Battistin, E., Brunello, G., Comi, S., Sonedda, D. (2012): Train More, Work Longer: The Effects of Pension Reforms and Training Incentives on the Retirement and Training Decisions of Older Workers. Manuskript, Universität Padua.

Abbildung 7: Einfluss der Teilnahme an Weiterbildung auf die Wahrscheinlichkeit des Übergangs in Nichtbeschäftigung (nach Altersgruppe; Ergebnisse aus den Niederlanden)



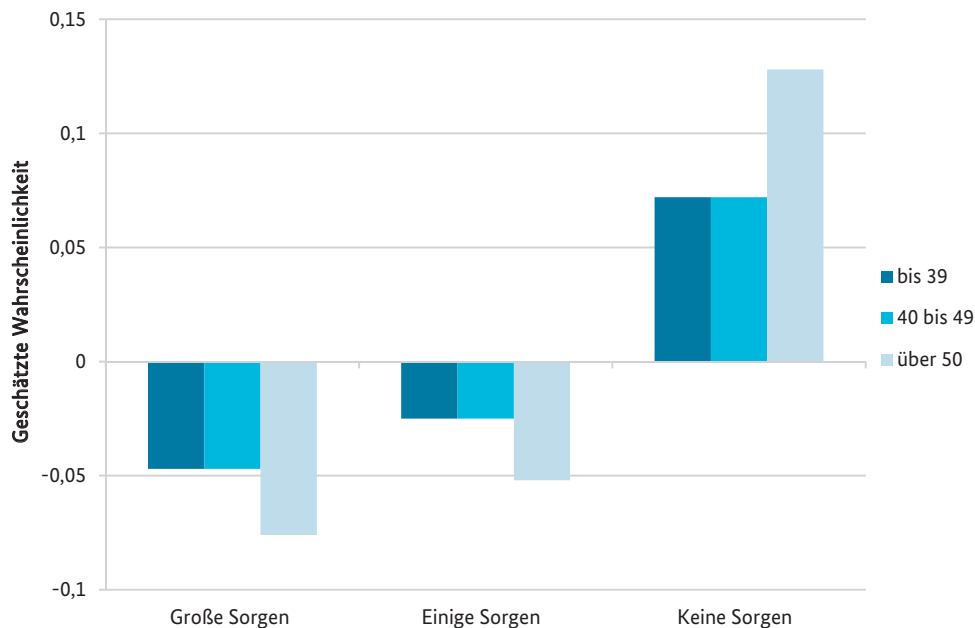
Quelle: Picchio, Matteo, und Jan C. van Ours (2013), Retaining through training; even for older workers. *Economics of Education Review* 32, 29–48, auf Grundlage des niederländischen Teils des Europäischen Haushaltspanels 1994-2001, der etwa 12.000 Personen von 1994 bis 2001 erfasst.

Auf Grundlage des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) konnte für Deutschland gezeigt werden, dass ältere Beschäftigte, die erstmalig an einer betrieblichen Weiterbildung teilgenommen haben, ihren Arbeitsplatz als subjektiv sicherer empfinden (siehe Kasten). Dieser Effekt ist bei Beschäftigten, die bereits über einen längeren Zeitraum an betrieblichen Weiterbildungen teilgenommen haben, nicht mehr so deutlich. Eine erstmalige Beteiligung an betrieblicher Weiterbildung wird offenbar auch als Signal der Wertschätzung durch den Arbeitgeber angesehen. Hinzu kommen wohl auch echte Lerneffekte, denn mehr Arbeitsplatzsicherheit verspüren vor allem Beschäftigte, die eine Weiterbildung besucht haben, um neue Arbeitsanforderungen besser zu bewältigen.

Weiterbildung und subjektive Beschäftigungssicherheit

Mit Hilfe von Daten des sozio-oekonomischen Panels (SOEP) konnte gezeigt werden, dass sich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weniger Sorge um die Sicherheit ihres Arbeitsplatzes machen, wenn sie erstmalig an einer betrieblichen Weiterbildung teilgenommen haben (Abbildung 8). Besonders bei Älteren (ab 50 Jahren) vermindert sich die Wahrscheinlichkeit, sich große oder einige Sorgen um die Sicherheit des Arbeitsplatzes zu machen, nämlich um knapp 13 Prozentpunkte.

Abbildung 8: Einfluss der Teilnahme an Weiterbildung auf die Wahrscheinlichkeit, sich Sorgen um den Arbeitsplatz zu machen (2004–2008)



Quelle: Lang, J. (2012): The aims of lifelong learning: Age-related effects of training on wages and job security. SOEPpapers on Multidisciplinary Panel Data Research, S. 478.

3.4 Ältere und Jüngere brauchen unterschiedliche Weiterbildung

Die Ergebnisse der bisher zitierten Studien lassen den Schluss zu, dass sich Weiterbildung positiv auf die Beschäftigungssicherheit Älterer auswirken kann. Dies heißt jedoch nicht, dass sich jede beliebige Art der Weiterbildung für die Beschäftigten oder die Betriebe lohnt. Vielmehr müssen die Weiterbildungsinhalte so gestaltet werden, dass den besonderen Bedürfnissen der Betroffenen Rechnung getragen wird. Das bedeutet zweierlei: Zum einen müssen Unterschiede in der Motivation für Weiterbildung zwischen Jüngeren und Älteren berücksichtigt werden, zum anderen die unterschiedlichen Fähigkeiten und Lernstile.

Zunächst ist festzuhalten, dass ältere Beschäftigte eine deutlich andere Motivation für Weiterbildung haben als Jüngere.³³ Für Ältere ist der Verbleib im Betrieb von zentraler Bedeutung, häufig zudem die Qualität des Arbeitsplatzes und die Beziehungen zu den Kollegen. Für Jüngere sind neben der Arbeitsplatzsicherheit vor allem das Karrieremotiv und der Einkommenszuwachs zentral. Jüngere Beschäftigte können nach einer Weiterbildung wesentlich häufiger eine Beförderung und eine berufliche Neuorientierung erreichen als ältere Beschäftigte.³⁴

³³ Beicht, U., Krekel, E. Walden, G. (2006): Berufliche Weiterbildung - Welche Kosten und welchen Nutzen haben die Teilnehmenden? Berichte zur beruflichen Bildung, H. 274, Bielefeld: Bertelsmann Verlag.

³⁴ Zwick, Th. (2012): Effektivität der Weiterbildung aus Sicht älterer Beschäftigter. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Jg. 41, H. 1, S. 15-18.

Was die altersspezifischen Fähigkeiten betrifft, sind Jüngere stärker beim schnellen und flexiblen Umgang mit neuen Informationen, der so genannten fluiden Intelligenz, Ältere dagegen bei Erfahrung und Faktenwissen, der sogenannten kristallinen Intelligenz.³⁵ Ältere Beschäftigte bevorzugen vor dem Hintergrund ihrer Motivation und Stärken eher Formen und Inhalte des Lernens mit klarem Bezug zu praktischen und aktuellen Problemen am Arbeitsplatz. Dabei lehnen nach der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012 über die Hälfte der 45- bis 65-Jährigen (56,4%) altersspezifische Weiterbildungsangebote ab und bevorzugen altersgemischte Teams.

Wie wirksam auf das Alter zugeschnittene Weiterbildungen sein können, zeigt z. B. eine Untersuchung zur Nutzung eines Fahrkartenautomaten. Ältere taten sich

bei der Benutzung der EDV-gestützten Hilfsmittel schwerer als Jüngere.³⁶ Solche Leistungsdefizite konnten im Test jedoch durch besondere Trainingsprogramme vermindert werden, etwa durch ein interaktives Lernvideo, von dem die ältere Versuchsgruppe stärker profitierte als die jüngere.³⁷ Auch wenn solche Experimente naturgemäß auf spezifische Situationen ausgerichtet sind, lassen sich durchaus weitergehende Schlussfolgerungen ziehen. Ältere sind durchaus lernbereit, wenn sie sich allerdings auf neue Technologien einstellen müssen, ohne dass sie über Erfahrung mit ähnlichen Technologien verfügen, fühlen sie sich überfordert. Stellt man ihnen jedoch geeignete Lernmittel zur Verfügung, können auch sie sich auf neue Technologien einstellen. Es gilt also, Weiterbildung stärker an den speziellen Bedürfnissen unterschiedlicher Altersgruppen auszurichten.

35 Wild-Wall, N., Gajewski, P., Falkenstein, M. (2009): Kognitive Leistungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer. In: Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie, Jg. 42, H. 4, S. 299-304.

36 Sengpiel, M., Struve, D., Dittberner, D., Wandke, H. (2008): Entwicklung von Trainingsprogrammen für ältere Benutzer von IT-Systemen unter Berücksichtigung des Computerwissens. In: Wirtschaftspsychologie, 2008, Jg. 3, S. 94-105.

37 Sengpiel, M. und Wandke, H. (2010): Compensating the effects of age differences in computer literacy on the use of ticket vending machines through minimal video instruction. In: Occupational Ergonomics, Jg. 9, S. 87-98.

4. Gute Beispiele aus der Praxis

Das betriebliche Weiterbildungsgeschehen ist vielfältig. Es unterscheidet sich stark zwischen Branchen, Unternehmensgrößen und Berufsgruppen. Im Folgenden werden einige gute Beispiele aus der betrieblichen Praxis geschildert, die sich durch eine gute Bedarfsplanung, ein breites Spektrum von Lernmethoden sowie praxisnahe Lösungen auszeichnen. Zentral ist, dass geeignete Instrumente kombiniert und die Maßnahmen stetig durchgeführt werden. Vielfach ist bei der Weiterbildungsplanung externe Unterstützung nötig und hilfreich. Dabei ist sie besonders erfolgreich, wenn sie im Miteinander von Geschäftsleitung und Betriebsrat durchgeführt wird. Dieses Miteinander erfordert ein Vertrauensverhältnis und wird durch eine bereits bestehende Weiterbildungskultur im Betrieb begünstigt. Tarifvertragliche Regelungen in Punkto Qualifizierung bilden zwar die Grundlage für eine erfolgreiche Umsetzung, müssen aber auch in Form von Betriebsvereinbarungen konkret ausgestaltet und genutzt werden. Hier gibt es noch viel Potenzial.

4.1 Betriebliche Weiterbildung auch für Ältere

Personalentwicklung à la carte – Das Beispiel HOLCIM

Die Holcim (Deutschland) AG ist ein großer Baustoffhersteller in Norddeutschland; Zement, Kies und Beton sind die Kernprodukte. Holcim (Deutschland) beschäftigt etwa 700 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Das Unternehmen ist eine Tochtergesellschaft des Baustoffkonzerns Holcim Ltd. in Jona/Schweiz mit Konzerngesellschaften in über 70 Ländern auf allen fünf Kontinenten. Die Holcim Ltd hat damit den größten geographischen Aktionsradius in der weltweiten Zementindustrie.

Siehe www.holcim.de.

Zum Selbstverständnis des Baustoffherstellers Holcim (Deutschland) AG gehört die fortlaufende Weiterbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Dies soll die hohen Anforderungen an Prozess- und Produktqualität sichern und die Motivation der Belegschaft erhöhen. Schulungen und regelmäßige Weiterbildung gib es auf allen Hierarchiestufen,

wobei auch Ältere mit einbezogen werden.³⁸ Ausgangspunkt für verstärkte Weiterbildungsanstrengungen im Zementwerk Lägerdorf in Schleswig-Holstein (über 300 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter) war eine Betriebsvereinbarung im Jahr 2005, die geschlossen wurde, um Entlassungen aufgrund marktbedingter Restrukturierungen zu vermeiden. Eine tarifvertragliche Öffnungsklausel machte dies möglich. Hierbei wurde die Arbeitszeit an diesem Standort für zwei Jahre um zwei Wochenstunden ohne Lohnausgleich verlängert. Freiwillig konnten die Beschäftigten hiervon eine Stunde für interne und externe Weiterbildungen verwenden, was 46 Stunden im Jahr entspricht. Zugleich entwickelte und finanzierte Holcim ein individuelles Weiterbildungsangebot („Unser Angebot für Sie“), woran auch diejenigen beteiligt werden konnten, denen das Lernen ansonsten schwerfällt. Dieses Angebot ergänzte die bereits bestehenden Weiterbildungen, die gesetzlich vorgeschriebenen Qualifizierungen und fachlichen Lehrgänge der Abteilungen.

Nach Auslaufen der Betriebsvereinbarung führte Holcim dieses individuelle Weiterbildungsangebot weiter. So tragen Referentinnen und Referenten aus dem Betrieb während der Arbeitszeit im Rahmen einer internen Werkschule für jeweils 45 Minuten zu monatlich wechselnden Themen vor. Externe fachliche Schulungen werden auf Grundlage von Mitarbeitergesprächen während der Arbeitszeit durchgeführt. Bereichsbezogen werden zudem jährlich Schulungspläne erstellt, vor allem für die Anpassungsqualifizierung an neue Technologien. Alle Arbeitsplätze und

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden nach den erforderlichen und den vorhandenen Kompetenzen in Form einer sogenannten „Skill-Matrix“ bewertet. Im Rahmen von Wissenstandems haben Meisterinnen und Meister die Aufgabe, den jüngeren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern alle notwendigen Kenntnisse zu unterschiedlichen Anlagen zu vermitteln, damit anschließend jeder oder jede Teilnehmende zwei bis drei Anlagen beherrschen kann. Die qualifiziertesten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden Springer und erhalten eine Leistungszulage von 5 %. Um Vertrauen und Motivation zu fördern, werden die individuelle Skill-Matrix und Gesprächsprotokolle nicht in die Personalakte aufgenommen.

Diese Lernangebote wurden von der Belegschaft gut angenommen. Der Betriebsrat beurteilt vor allem die Personalentwicklung in der laufenden Schicht und die Tandemausbildung von Erfahrenen und Jüngeren positiv. Die Transparenz des Personaleinsatzes führe zu mehr Arbeitszufriedenheit, die Qualität des Arbeitseinsatzes steige und der Krankenstand sinke. Förderlich hierfür sei, dass jeder Betrieb im Holcim-Konzern regional eigenständig arbeite. So war es möglich, eine dezentrale Personalentwicklung aufzubauen. Es hat etwa sieben Jahre gedauert, bis das Unternehmen eine „Personalentwicklung à la carte“ erreichen konnte. Die Betriebsleitung hat dabei eng mit dem Betriebsrat kooperiert. Als Nächstes sollen, so der Personalleiter Wolfgang Kock, Personalentwicklung und betriebliches Gesundheitsmanagement miteinander verzahnt werden.

³⁸ Lux, B. (2010): Personalentwicklung bei der Holcim AG. In: Heidemann, W. (Hrsg.): Lebenslanges Lernen im Betrieb. Neuere Praxisbeispiele. Arbeitspapier 153 der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf, S. 23-29.

Qualifizierung als Teil der strategischen Personalentwicklung – Das Beispiel BÜFA GmbH & Co. KG (Holding)

Das Familienunternehmen BÜFA GmbH & Co. KG mit Sitz in Oldenburg beschäftigt rund 520 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an europaweit neun Standorten, davon fünf in Deutschland. Es wurde im Jahr 1883 als Chemikalienhandel „Büsing & Fasch“ gegründet und ist heute ein Anbieter von Produkten und Systemlösungen in den Bereichen Chemikalien, Reinigung und Hygiene, Verbundwerkstoffe, Maschinentechologie sowie Glas. Zu den Unternehmensgrundsätzen gehören ein kooperativer Führungsstil und die Förderung der Kompetenzen aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Das Unternehmen wurde für seine Personalarbeit mehrfach ausgezeichnet, so im Jahr 2008 vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend als eines der 15 familienfreundlichsten Großunternehmen Deutschlands.

Siehe www.buefa.de.

Der Tarifvertrag der Chemischen Industrie enthält unter anderem auch Regelungen zur betrieblichen Weiterbildung. Die BÜFA-Gruppe hat auf dieser Grundlage im Jahr 2012 eine Betriebsvereinbarung mit dem Betriebsrat abgeschlossen, in der Qualifizierung als Teil der strategischen Personalentwick-

lung festgelegt wird.³⁹ Die betriebliche Kompetenzentwicklung und die persönliche Weiterbildung sollen gleichermaßen gefördert und eingefordert werden. Die Betriebsvereinbarung enthält auch Bestimmungen zur finanziellen und zeitlichen Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der Weiterbildung, beispielsweise Rückzahlungspflichten bei einem vorzeitigen Betriebswechsel. Eine paritätische Kommission begleitet und überprüft die Umsetzung der Vereinbarung und schlichtet Konflikte.

Ausgangsbasis sind das jährliche Mitarbeitergespräch und die dort getroffene Qualifizierungsvereinbarung. Im Rahmen der Qualifizierungsplanung wird zwischen Kollektiv- und Individualqualifizierungen unterschieden. Es gibt interne und externe Weiterbildungsangebote, wobei interne Veranstaltungen den Vorteil haben, dass alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus dem Betrieb kommen und sich unmittelbar austauschen können. Dadurch festigt und verbreitet sich das neu erworbene Wissen rascher. Zu den Weiterbildungsangeboten gehören Fachseminare, Workshops, Training, individuelle Coachings und eine Förderung des berufsbegleitenden Studiums. Die Angebote stehen allen Altersgruppen offen, spezielle Lehr- und Lernformen für Ältere sind aus Sicht der Personalleitung in der Regel nicht erforderlich. Jährlich nehmen gut 30 % der Belegschaft an diesen Qualifizierungsmaßnahmen teil. Nach Ansicht des Personalmanagers Dr. Klaus Feseker wurde dadurch „die Lücke zwischen der Personalentwicklung und Geschäftszielen geschlossen“.

³⁹ Busse, G. (2010): Betriebsvereinbarung zur Qualifizierung bei der Büsing & Fasch GmbH & Co. KG. In: Heidemann, W. (Hrsg.): Lebenslanges Lernen im Betrieb. Neuere Praxisbeispiele. Arbeitspapier 153 der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf, S. 31-36.

4.2 Projekte und Netzwerke

Das Projekt „Zwischen den Generationen Lernen“

Im Projekt „Zwischen den Generationen Lernen“ (ZwiGL) entstand im Jahr 2004 eine Kooperation zwischen dem Stuttgarter Institut für Marktforschung und Urbanistik (IMU Institut) und dem Betriebsrat der GETRAG GmbH & Cie. KG in Ludwigsburg. Ausgangspunkt war die Feststellung, dass das möglichst frühe Ausscheiden der älteren Beschäftigten und die Konzentration der Wissensförderung auf jüngere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angesichts des demografischen Wandels keine zukunftsfähige Strategie ist und durch Zusammenarbeit und systematischen Erfahrungs- und Wissensaustausch zwischen Jung und Alt ersetzt werden muss. In dem Projekt wurden hierfür Lösungen erarbeitet. Seit dem Jahr 2008 werden betriebliche Modellprojekte zur Sicherung des Fachkräfteangebots aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) und des Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg kofinanziert. Die beteiligten Unternehmen – außer der GETRAG GmbH & Cie. KG die Alfing Kessler Sondermaschinen GmbH, die Alfing Montage-technik GmbH und die Thyssen-Krupp Aufzüge Deutschland GmbH, Niederlassung Stuttgart – mussten mindestens 30 % der zuschussfähigen Projektausgaben selbst tragen. Damit wurde unter anderem eine Qualifizierung für Ausbilder und Ausbilderinnen in diesen vier Betrieben finanziert.

Quelle: IMU Institut GmbH und Akademie für wissenschaftliche Weiterbildung an der Pädagogischen Hochschule Ludwigsburg e.V. (Hrsg., 2010): ZwiGL – Zwischen den Generationen Lernen, Stuttgart/Ludwigsburg.

Siehe auch www.imu-institut.de.

Wenn infolge des demografischen Wandels die Zahl der Auszubildenden zurückgeht, werden bei den betrieblichen Ausbildern Kapazitäten frei. Hiermit kann der Wissens- und Erfahrungsaustausch zwischen Jüngeren und Älteren gefördert werden. Um dies im Betrieb umzusetzen, muss zunächst jedoch Problembewusstsein entwickelt werden. Es muss erkannt werden, dass der demografische Wandel viele traditionelle Personalstrategien in Frage stellt, dass generationenübergreifende Lehr- und Lernprozesse im Betrieb entsprechend qualifiziertes Personal benötigen und dass hierfür externe Unterstützung erforderlich ist.

Das Projekt „Zwischen den Generationen Lernen“ (ZwiGL) in Baden-Württemberg hat mit Unterstützung der Pädagogischen Hochschule Ludwigsburg und des Instituts für Medienforschung und Urbanistik (IMU Institut) aufeinander aufbauende praxisnahe Lösungen entwickelt. In eintägigen Workshops identifizieren Personalverantwortliche und Betriebsräte zunächst gemeinsam die aktuellen Beschäftigungs- und Qualifizierungsrisiken. In einer zwölf-tägigen Schulung werden dann Führungskräfte, Betriebsräte, Ausbilder und Weiterbildungsbeauftragte durch Experten der Pädagogischen Hochschule Ludwigsburg weiterqualifiziert. Danach unterstützt das IMU Institut Stuttgart die betrieblichen Projektteams.

Alle vier am Projekt ZwiGL beteiligten Unternehmen (vgl. Kasten) erachteten Schulung und Prozessbegleitung als sehr hilfreich. Bei der GETRAG GmbH & Cie. KG sind die Beschäftigten infolge der Qualifizierung flexibel einsetzbar, sie beherrschen unterschiedliche Technologien und können infolgedessen auch Produkte für verschiedene Kunden fertigen. Dies trug mit dazu bei, dass die Geschäftsleitung eine ursprünglich geplante Betriebsschließung stoppte.

Alfing Montagetechnik GmbH und Alfing Kessler Sondermaschinen GmbH in Aalen-Wasseralfingen nutzten den Auftakt-Workshop als Impuls für eine systematische Qualifizierung während der Kurzarbeit, wobei Alfing Montagetechnik eine Beteiligung von mehr als 60% erreichte. Bei der Niederlassung Stuttgart der Thyssen-Krupp Aufzüge GmbH soll durch Lerntandems und den Aufbau einer Wissensdatenbank der Erfahrungsschatz ausscheidender Monteure gesichert sowie die Motivation und die Arbeitsqualität verbessert werden.

Das Projekt „Fahrplan Qualifizierung“

Im Rahmen des Projekts „Fahrplan Qualifizierung“ wurden im Jahr 2013 Handlungsempfehlungen für Unternehmen der baden-württembergischen Textil- und Bekleidungsindustrie entwickelt. Das Projekt wurde in Zusammenarbeit von Südwesttextil, der IG Metall Baden-Württemberg und dem Institut für Medienforschung und Urbanistik (IMU) Stuttgart durchgeführt und im Rahmen der Initiative „weiter bilden“ aus Mitteln des Bundesministerium für Arbeit und Soziales und des Europäischen Sozialfonds gefördert.

Siehe www.imu-institut.de.

Einfache Qualifikationen haben in vielen Betrieben der Textil- und Bekleidungsindustrie Baden-Württembergs stark an Bedeutung verloren. Zudem haben die Schrumpfung dieser Branche und Image-Probleme vielerorts überalterte Belegschaften entstehen lassen, für die besondere Weiterbildungsaktivitäten nötig sind. Hier setzt das Projekt „Fahrplan Qualifizierung“ an, ein gemeinsames Projekt von Südwesttextil und der IG Metall Baden-Württemberg

in Zusammenarbeit mit dem IMU Institut Stuttgart. Das Projekt wurde im Rahmen der Initiative „weiter bilden“ gefördert, deren Ziel es ist, die Weiterbildungsbeteiligung der Unternehmen zu stärken und gemeinsame Aktivitäten der Sozialpartner zu unterstützen. In den vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales und dem Europäischen Sozialfonds mehr als 200 geförderten Vorhaben wird die Anpassungs- und Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe gestärkt und die Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern erhöht. Kürzlich wurden die Ergebnisse und Handlungsempfehlungen des Projekts „Fahrplan Qualifizierung“ vorgelegt.⁴⁰ Bei den Empfehlungen orientierte man sich am idealtypischen Ablauf einer systematischen betrieblichen Qualifizierung.

Hierzu gehört zunächst eine sorgfältige Bedarfsermittlung. Eine vorausschauende Qualifizierung wird in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) zwar oft als schwer umsetzbar angesehen, lohnt sich aus betriebswirtschaftlicher Sicht jedoch, beispielsweise mit Blick auf die Einführung neuer Produkte oder Produktionstechniken. Der nächste Schritt umfasst die Planung und Durchführung der Qualifizierungsmaßnahmen. Betriebsinterne Umstellungen oder veränderte Marktbedingungen erzeugen über einen Zeitraum von ein bis zwei Jahren besonderen Bedarf an themenspezifischen Weiterbildungen. Das Spektrum reicht von Material- und Produktionskenntnissen über methodische und soziale Kompetenzen bis hin zu Techniken und Methoden des Selbstmanagements. Es werden vielfältige Lehr- und Lernformen genutzt, wobei etwa drei Viertel der Unternehmen die arbeitsplatznahe Qualifizierung, etwa Lerntandems zwischen Jüngeren und

⁴⁰ IMU Institut (Hrsg.) (2013): Fahrplan Qualifizierung. Handlungsempfehlungen für Unternehmen der baden-württembergischen Textil- und Bekleidungsindustrie, Stuttgart.

Älteren, als zunehmend wichtig erachten. Auch betriebsinterne Seminare und Arbeitsplatzwechsel gewinnen an Bedeutung. Die Einbindung der Betriebsräte in die Planung (und später auch in die Auswertung) hat sich in allen beteiligten Unternehmen als hilfreich erwiesen, da sich beide Seiten hier sinnvoll ergänzen.

Als letzter Schritt wird die Bewertung der Maßnahmen durch die Teilnehmenden vorgenommen, die in Form von Fragebögen, Lerntests sowie Gesprächen erfolgen kann. Größere Unternehmen setzen dabei eher auf formalisierte Abläufe, etwa auf schriftlich dokumentierte jährliche Mitarbeitergespräche, während sich in kleinen Unternehmen die Beschäftigten eher fallweise bei den Personalverantwortlichen zurückmelden.

Das Thüringer Netzwerk Demografie (TND)

Das Thüringer Netzwerk Demografie (TND) wurde im Jahr 2006 ins Leben gerufen. Es sensibilisiert Thüringer Unternehmen dafür, dem demografischen Wandel aktiv zu begegnen und dessen Chancen zu nutzen. Das Netzwerk hat praxistaugliche Lösungen für das generationsübergreifende Arbeiten entwickelt und fördert den Erfahrungsaustausch der Thüringer Unternehmen untereinander. Seit 2008 wird das TND durch den Europäischen Sozialfonds (ESF) und das Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Technologie gefördert und durch das IWT - Institut der Wirtschaft Thüringens koordiniert.

Siehe www.netzwerk-demografie.de.

bereits jetzt schwierig ist, Fachkräfte zu gewinnen. Hier setzt das Thüringer Netzwerk Demografie (TND) an. Kernstück ist eine regelmäßige Weiterbildungsreihe „Demografieberater/in“ für Unternehmen ab 50 Beschäftigte. Für kleinere Unternehmen werden Tagesseminare angeboten. Das Netzwerk unterstützt Unternehmen bei der Analyse der Ausgangslage und der Prüfung umgesetzter Maßnahmen. Zudem bietet das TND eine sogenannte „Toolbox“ an, mit Hinweisen zu Beratungs- und Dienstleistungsangeboten, Leitfäden und Selbstcheck-tools.⁴¹ Schließlich vergibt das TND das Gütesiegel „Demografieorientiertes Unternehmen“ an Unternehmen, die sich besonders für ein zukunftsfähiges Personalmanagement einsetzen und alle Beschäftigten altersunabhängig fördern; dieses gilt für drei Jahre.⁴²

Das Angebot einer Weiterbildung zum Demografieberater wird von zahlreichen Betrieben aus verschiedenen Branchen genutzt. Bisher gibt es mehr als 170 Teilnehmer. Die Jena-Optronik GmbH hat im Anschluss daran ein „55+ Projekt“ eingeführt: Weiterbildung wird besonders auf das Lernverhalten der Älteren abgestimmt. Zudem können Ältere und Jüngere ihr betriebliches und fachliches Wissen und ihre Erfahrungen in Workshops austauschen.⁴³ Auch die WAGO Kontakttechnik GmbH & Co.KG in Sondershausen hat durch einen vom TND erstellten Demografiebericht im März 2012 wertvolle Impulse für eine stärkere Systematisierung ihrer vorhandenen personalstrategischen Ansätze erhalten, wie der Personalleiter Markus Starke betont.⁴⁴

Überbetriebliche Maßnahmen können Weiterbildung und Personalentwicklung in KMU sinnvoll unterstützen. Dies gilt insbesondere in Regionen, in denen es

41 www.netzwerk-demografie.de

42 ebd.

43 http://www.netzwerk-demografie.de/vwt/cms_de.nsf/tnd/jenaoptronik-04.htm

44 www.netzwerk-demografie.de/vwt/cms_de.nsf/tnd/wago-44.htm

4.3 Angebote der Initiative Neue Qualität der Arbeit

Die Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) befasst sich im Handlungsfeld „Wissen und Kompetenz“ ebenfalls mit Fragestellungen und Lösungsansätzen zur betrieblichen Weiterbildung. INQA unterstützt vor allem kleine und mittlere Unternehmen dabei, ein auf die Anforderungen der betrieblichen Praxis abgestimmtes Wissens- und Kompetenzmanagement aufzubauen. Vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung geht es auch darum, das Wissen und die Kenntnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu bewahren und dem Unternehmen zugänglich zu machen. Als maßgeblich für den Erfolg wird erachtet, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Unternehmen Anerkennung und Bestätigung erfahren und ihnen betriebliche Weiterbildung als Grundvoraussetzung für die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens sowie für ihre eigene betriebliche Karriereperspektive vermittelt wird.

Erfahrungen aus erfolgreichen betrieblichen Modellprojekten der Initiative zur betrieblichen Weiterbildung werden aktuell in einer speziell auf KMU abgestimmten, niedrighwelligen Praxishilfe gebündelt. Dieser ab Ende 2014 verfügbare INQA-Check „Wissen und Kompetenz“ wird den bereits eingeführten INQA-Unternehmenscheck „Guter Mittelstand“ ergänzen. Wie alle INQA-Checks ist er zugleich Ausgangspunkt für koordinierte Unterstützungsaktivitäten der Partner der Initiative, wie z. B. den Arbeitgeberservice der Bundesagentur für Arbeit. Im Rahmen des neu geschaffenen Angebots einer Qualifizie-

rungsberatung können Unternehmen Beratung zu den individuellen Qualifizierungsbedarfen und Fördermöglichkeiten für die eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten. Ergänzend hierzu bieten Partner des INQA-Netzwerks „Demografie-Experten e.V.“ eine weitergehende Begleitung von Unternehmen, u. a. in Fragen der Weiterbildung an. Darüber hinaus bietet „Das Demographie Netzwerk“ (dnn), ein Unternehmensnetzwerk von INQA, Unternehmen aller Größen und Branchen umfangreiche Hilfe zur Selbsthilfe. In Erfahrungsaustauschen, Informationsveranstaltungen und Arbeitsgruppen der vielen regionalen Subnetzwerke des dnn erhalten Unternehmen praxisgerechte Hilfestellungen auch zur betrieblichen Weiterbildung direkt „vor Ort“.

4.4 Die Rolle der Betriebsräte

Bei der Ausgestaltung betrieblicher Weiterbildungsmaßnahmen haben Betriebsräte wichtige Aufgaben. Das Betriebsverfassungsgesetz (siehe Kasten) sieht ein abgestuftes System von Informations-, Beratungs-, Initiativ- und Mitbestimmungsrechten vor: So können Betriebsräte die Einführung betrieblicher Weiterbildungsmaßnahmen anregen, überwachen und teilweise auch mitgestalten. Oft besteht ein gemeinsames Interesse an einer guten Weiterbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Betrieb. Allerdings legen Arbeitgeber in der Regel mehr Wert auf betriebspezifisch verwertbare Qualifikationen, während Betriebsräte auch darauf achten, dass die vermittelten Qualifikationen auf dem Arbeitsmarkt gefragt sind.

Gesetzliche Beteiligungsrechte der Betriebsräte bei betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen

Arbeitgeber und Betriebsrat haben nach § 96 Abs. 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) die Aufgabe, die Berufsbildung der Arbeitnehmer zu fördern. Dazu kann der Betriebsrat vom Arbeitgeber die Ermittlung des Berufsbildungsbedarfs verlangen. Neben der Berufsbildung, der beruflichen Fortbildung und beruflichen Umschulung gehören hierzu auch Maßnahmen zur Qualifikation für neue berufliche Anforderungen und Maßnahmen für den Erhalt vorhandener Qualifikationen zur Erhöhung der Arbeitsplatzsicherheit. Auf der Grundlage des § 97 BetrVG hat der Arbeitgeber mit dem Betriebsrat über konkrete Berufsbildungsmaßnahmen und Einrichtungen zur beruflichen Bildung zu beraten. Mit der Vorschrift in Absatz 2 des § 97 BetrVG wird dem Betriebsrat überdies ein Mitbestimmungs- und Initiativrecht für den Fall eingeräumt, dass der Arbeitgeber Maßnahmen im Betrieb ergriffen hat, die die Tätigkeiten des Beschäftigten derart verändern, dass ihre bestehende Qualifikation nicht mehr ausreicht. Zudem hat der Betriebsrat nach § 98 BetrVG bei der Durchführung der betrieblichen Berufsbildung mitzubestimmen.

Des Weiteren können Betriebsräte Vorschläge zur innerbetrieblichen Bildungsmaßnahmen sowohl im Rahmen der Personalplanung als auch zur Sicherung und Förderung der Beschäftigung einbringen (§§ 92, 92a BetrVG).

Die Qualifizierung der Mitarbeiter ist für die Unternehmen ein wesentliches Kriterium für die Wettbewerbsfähigkeit; für die Arbeitnehmer Voraussetzung für den Erhalt des Arbeitsplatzes und beruflichen Aufstieg. In zahlreichen Studien wurde festgestellt, dass dort, wo Betriebsräte sind, auch mehr betriebliche Aus- und Weiterbildung stattfindet. Die Ergebnisse einer aktuellen Untersuchung des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB)⁴⁵ – dafür wurden Fallstudien in 24 Betrieben, hauptsächlich im Verarbeitenden Gewerbe, durchgeführt – zeigen erneut, dass die Weiterbildung stark von der Größe und Struktur des Betriebes abhängt. Große Unternehmen sehen in der Weiterbildung vorwiegend den ökonomischen Vorteil. Als Instrument einer vorausschauenden Personalentwicklung hat betriebliche Weiterbildung für sie, auch unter den Vorzeichen der demografischen Entwicklung, einen hohen Stellenwert bei der Sicherung und Gewinnung von Fachkräften. Für Betriebsräte in solchen Großunternehmen stehen bei der betrieblichen Weiterbildung sowohl Beschäftigungssicherung als auch Entwicklungsmöglichkeiten der Beschäftigten eher im Vordergrund. Beide Betriebsparteien messen, wenn auch bei teilweise unterschiedlichen Interessenlagen, der betrieblichen Weiterbildung eine grundsätzlich hohe Bedeutung zu. In der Konsequenz ist ein permanenter Austausch zwischen Management und Betriebsrat Grundlage der Zusammenarbeit und Basis kontinuierlicher Weiterbildungsaktivitäten. In kleineren Betrieben wird die Weiterbildung stärker am aktuellen Bedarf ausgerichtet und folgt weniger einer systematischen Vorgehensweise, wozu beispielsweise auch eine regelmäßige Ermittlung von

⁴⁵ Berger, K. u.a. (2013): Betriebliche Aus- und Weiterbildungsaktivitäten als Handlungsfeld von Arbeitnehmervertretungen – Selbstverständnis, Handlungsstrategien, Wirkungen. Abschlussbericht zum BIBB-Forschungsprojekt 2.3.303 (JFP 2011).

Bildungsbedarfen gehören würde. Für Betriebsräte sind die Möglichkeiten der aktiven Einflussnahme auf das betriebliche Weiterbildungsgeschehen in kleineren Betrieben ungleich schwieriger als in großen Unternehmen, weil sie – bei geringeren zeitlichen Ressourcen – zusätzliche Aufklärungs- und Überzeugungsarbeit sowohl gegenüber dem Arbeitgeber als auch gegenüber den häufig an der Thematik uninteressierten Beschäftigten leisten müssen.

Angesichts dieser Befunde ist es nach Ansicht der Autoren hilfreich, wenn Kooperation zwischen Management und Arbeitnehmervertretung institutionalisiert wird, es feste Ansprechpartner gibt und die Beteiligungsrechte des Betriebsrats akzeptiert und gewahrt werden. Betriebsratsinitiativen zur betrieblichen Weiterbildung versprechen dauerhafte Erfolge, wenn sie in einem konzeptionell-strategischen Aufgabenverständnis angelegt sind und damit ein stärkeres Gewicht erhalten. Mit der notwendigen Ausdauer und Überzeugungskraft kann das Anliegen so auch gegenüber konkurrierenden Themen und Zwängen des Tagesgeschäfts priorisiert werden. Kleinere Betriebsräte sollten zudem durch überbetriebliche Strukturen (z. B. Beratung durch zuständige Gewerkschaften oder Sachverständige, Austausch in überbetrieblichen Netzwerken von Betriebsräten oder Nutzung von Kooperationen zwischen Hochschulen und Gewerkschaften) unterstützt werden, die sich u. a. auch durch Tarifverträge schaffen lassen. Konkrete Handlungsempfehlungen für Sozialpartner wurden im Rahmen der Initiative „weiter bilden“ im Jahr 2014 veröffentlicht.⁴⁶

4.5 Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen

Seit Anfang des letzten Jahrzehnts sind in mehreren großen Branchen flächendeckende Qualifizierungstarifverträge abgeschlossen worden, so etwa in der Chemischen Industrie (2003), in der Metall- und Elektroindustrie (2001, 2006), im Öffentlichen Dienst (2005/2006) und im Versicherungsgewerbe (2007).

Qualifizierungstarifverträge regeln hauptsächlich Verfahren, der Grad inhaltlicher Verpflichtung ist eher gering. Ihr vorrangiges Ziel ist es nicht, die Weiterbildungsteilnahme in den Betrieben flächendeckend auszuweiten, betriebliche Weiterbildungsbudgets zu erhöhen oder den Zugang zur Weiterbildung für mehr Arbeitnehmergruppen zu öffnen. Vielmehr geht es um eine bessere Einbringung der Interessen der Beschäftigten. Dazu erhalten diese einen Anspruch auf Qualifizierungsgespräche und dürfen ihren Qualifizierungsbedarf beim Arbeitgeber anmelden. Die Qualifizierungstarifverträge halten auch fest, dass der Arbeitgeber grundsätzlich die Kosten für Anpassungs-, Erhaltungs- und Entwicklungsqualifizierungen trägt. Die Betriebsräte erhalten mehr Beteiligungsmöglichkeiten an den Planungs- und Entscheidungsprozessen der Betriebe. Der seit 2004 geltende Tarifvertrag zur Qualifizierung in der Chemischen Industrie enthält beispielsweise Regelungen zur Bedarfsplanung, zur Kostenverteilung, zur Verwendung von Zeitguthaben und zur Weiterbildungs-Stiftung der Sozialpartner.

⁴⁶ Loebe, H., Severing, E. (2014): Betriebliche Weiterbildung mitgestalten. Handlungsempfehlungen für Sozialpartner, Bielefeld: Bertelsmann Verlag.

Neben den Qualifizierungstarifverträgen auf Branchenebene gibt es seit den 1990er Jahren Betriebsvereinbarungen und Firmentarifverträge, die ebenfalls die betriebliche Weiterbildung regeln. Die Zahl dieser Regelungen hat alleine von 2005 bis 2011 von 244 auf 504 zugenommen, wie eine Auswertung der Hans-Böckler-Stiftung zeigt.⁴⁷ Allein im Rahmen der Initiative „weiter bilden“ sind seither 69 neue Vereinbarungen der Sozialpartner zur Weiterbildung abgeschlossen worden. Hierbei wurden mit den Bauwirtschaft und dem Einzelhandel auch Branchen erreicht, die bisher wenig Bereitschaft zur systematischen Weiterbildung ihrer Beschäftigten zeigen.

Zwei bekannte Beispiele für Firmentarifverträge sind die Deutsche Shell AG und die Deutsche Postbank AG: Die Deutsche Shell AG bietet ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bereits seit Mitte der 1990er Jahre eine betriebliche Weiterbildung an, erstmals geregelt im Anhang zum Entgelttarifvertrag von 1994. Die Weiterbildungen finden innerhalb der Arbeitszeit statt, wobei Freizeiten der Beschäftigten aufgrund von Arbeitszeitverkürzungen oder von Zusatzfreischichten verrechnet werden. Falls dies nicht ausreicht, können Überstunden angerechnet werden. Der Tarifvertrag „Teamarbeit“ der Deutschen Post AG aus dem Jahr 1995 sieht vor, dass jedes Team einen jährlichen Qualifizierungsplan für alle Teammitglieder festlegt. Die Beschäftigten werden im erforderlichen Umfang unter Fortzahlung der Vergütung von der Arbeit freigestellt, um an den Qualifizierungsmaßnahmen teilzunehmen. Die Kosten übernimmt der Arbeitgeber.

Tarifvertragliche Regelungen zur Weiterbildung werden trotz vieler guter Beispiele bislang nur unzureichend in der Praxis umgesetzt. Das Forschungsinstitut für Arbeit, Technik und Kultur an der Universität Tübingen untersucht seit Längerem die Ursachen. Reinhard Bahn Müller und Markus Hoppe haben kürzlich zentrale Ergebnisse zusammengefasst.⁴⁸ Sie stützen sich dabei auf zwei Umfragen unter repräsentativ ausgewählten Betriebs- und Personalräten sowie unter Personalmanagern – 2003 und 2005 in der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württembergs sowie 2010 in deutschen Kommunen und Landkreisen.

In der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württembergs stellen nur etwa die Hälfte der Befragten Wirkungen der tarifvertraglichen Regelungen fest, bei den Kommunen und Landkreisen nur ein Viertel. Nach Einschätzung der Autoren sind Qualifizierungstarifverträge in solchen Betrieben wirksam, wo bereits eine Kultur der betrieblichen Weiterbildung und Personalentwicklung verankert ist. Wo dies fehlt, haben Qualifizierungstarifverträge wenig Wirkung. Die Tarifregelungen in diesen beiden Branchen wirken insofern eher als Trendverstärker denn als Trendsetzer. Eine gute Zusammenarbeit der Betriebsparteien ist zwar unverzichtbar, hat für sich genommen aber keinen Einfluss auf die Umsetzung der Tarifregelungen. Erst wenn die Betriebsparteien eigene Maßstäbe für eine Umsetzung entwickeln und ihre betriebliche Weiterbildungspraxis neu ausrichten, entfaltet der Tarifvertrag seine Wirkung. Ob eine Dienst- oder Betriebsvereinbarung zur Qualifizierung im

⁴⁷ Busse, G., Heidemann, W. (2012): Betriebliche Weiterbildung, 3. Auswertung, Betriebs- und Dienstvereinbarungen, Frankfurt am Main: Bund-Verlag.

⁴⁸ Bahn Müller, R., Hoppe, M. (2012): Von den Mühen der Ebene: Wirkungen tariflicher Weiterbildungsregelungen im öffentlichen Dienst und in der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württembergs im Vergleich. In: Industrielle Beziehungen, Jg. 19, H. 1, S. 7-30.

Anschluss an die Tarifregelung abgeschlossen wird, hängt maßgeblich auch vom Engagement und Stellenwert des Themas bei den Betriebsparteien ab. Betriebs- und Personalräte zeigen sich kritischer zur betrieblichen Weiterbildungspraxis, während das Management meist Detailkritik bei der Umsetzung äußert. Aus der Problemwahrnehmung folgen jedoch noch zu selten konkrete Handlungen, wie der eher nachrangige Stellenwert von Qualifizierung und Weiterbildung in der Arbeit der betrieblichen Interessenvertretung zeigt. Allerdings ist zu berücksichtigen, dass die Umfrage in der Metall- und Elektroindustrie etwa zehn Jahren alt ist; aktuellere Untersuchungen in dieser Branche stehen aus.

Im Rahmen eines Transferprojekts werden derzeit die Umsetzungserfahrungen in der Initiative „weiter bilden“ ausgewertet. Erste Zwischenergebnisse zeigen, dass dem Lernen im Prozess der Arbeit insbesondere für Geringqualifizierte und ältere Beschäftigte eine besondere Bedeutung zukommt. Gelingt es im Arbeitsprozess, Strukturen für einen generationsübergreifenden Wissens- und Erfahrungstransfer anzulegen, profitieren diese Beschäftigtengruppen besonders. Bildungsberatung und Lerncoaching sind hierfür hilfreiche Stützungsstrukturen. Vereinbarungen der Sozialpartner oder Tarifverträge können dafür Grundlagen legen, wenn sie an die betriebliche Praxis anknüpfen. Insbesondere Branchendialoge sind ein geeignetes Mittel, auf der Grundlage konkreter Bedarfe eine Weiterbildungskultur zu entwickeln.

5. Ergebnisse: Fortschritte und Herausforderungen

Weiterbildung ist für ein produktives Erwerbsleben unerlässlich. In Zeiten raschen technologischen Wandels trägt sie zur Sicherung der Fachkräftebasis sowie zur Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe bei. Auch die Beschäftigten profitieren von Weiterbildung – durch berufliches Fortkommen, durch den Erhalt ihrer Beschäftigungsfähigkeit und durch erhöhte Beschäftigungssicherheit. Damit wirkt sich Weiterbildung auch positiv auf den Verbleib Älterer in Beschäftigung aus.

Die Gestaltung von Weiterbildung ist in erster Linie Aufgabe der Betriebe. Mehr denn je stehen sie angesichts alternder Belegschaften vor der Aufgabe, lebenslanges Lernen zu fördern und dem Veralten von Qualifikationen insbesondere der älteren Beschäftigten entgegen zu wirken. So steigt im Trend auch der Anteil der Betriebe, die sich in der Weiterbildung – insbesondere der älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – engagieren. Auch nimmt die Weiterbildungsbeteiligung der Älteren zu. Doch die Beteiligung im mittleren Erwerbsalter liegt noch immer deutlich über derjenigen im höheren Erwerbsalter. Sie unterscheidet sich allerdings erheblich zwischen Betriebsgrößen, Branchen und Beschäftigtengruppen.

Trotz steigenden Engagements betreiben KMU die Qualifizierung ihrer Beschäftigten seltener als Großunternehmen und in der Regel auch noch nicht systematisch genug. Der Anstoß, dass sie sich in der Weiterbildung engagieren, kommt oft erst von außen, etwa durch Expansion, Restrukturierungen oder die Einführung neuer Technologien. KMU müssen für das Thema besser sensibilisiert werden, sodass sie die Chancen der stetigen und systematischen Weiterbildung insbesondere der älteren Beschäftigten künftig besser nutzen als bisher. Dies ist eine gemeinsame Aufgabe für Arbeitgeberverbände, Gewerkschaften, Kammern und Personalentwicklungsorganisationen.

Weiterbildung ist dann besonders erfolgreich, wenn sie im Miteinander von Geschäftsleitung und Betriebsrat durchgeführt wird. Dies stärkt das betriebliche Vertrauensverhältnis und trägt zur Entwicklung einer Weiterbildungskultur bei. Gesetzliche, tarifliche und betriebliche Regelungen erleichtern eine erfolgreiche Umsetzung. Gerade kleine und mittlere Unternehmen sind dazu aufgefordert, eine Kultur der Weiterbildung zu verwirklichen, in deren Rahmen Geschäftsführung und Arbeitnehmervertretungen vertrauensvoll zusammenarbeiten, eine sorgfältige Bedarfsplanung vornehmen und passgenaue Maßnahmen für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entwickeln, ausdrücklich auch für die Älteren im Betrieb.

Dabei ist externe Unterstützung vielfach nötig und hilfreich, insbesondere in KMU. Es gibt viele erfolgreiche Praxisbeispiele: eine gute Bedarfsplanung, ein breites Spektrum von Lernmethoden oder eine Tandem-Bildung zwischen Jüngeren und Älteren. Die Kombination dieser Instrumente und die Kontinuität der Maßnahmen und der Zusammenarbeit sind von zentraler Bedeutung für den Erfolg von Weiterbildungsanstrengungen im Betrieb.

Für Ältere ist das zentrale Ziel der Weiterbildung, im Betrieb oder im Arbeitsprozess weiterhin produktiv mitarbeiten zu können; für Jüngere sind daneben der berufliche Aufstieg und höhere Einkommen zentrale Motive. Auch das Lernverhalten unterscheidet sich. Ältere bevorzugen eher Formen und Inhalte des Lernen, die auf ihrem Wissen und ihrer Erfahrung aufbauen. Die Bildungsberatung und entsprechende Lernangebote sollten sich an der Berufs- und Arbeitsbiographie und der Lebens- und Lernsituation der Menschen ausrichten. Nicht zuletzt gilt: Jede Person sollte ermutigt werden, Weiterbildung nicht nur als Notwendigkeit im Berufsleben, sondern auch als Chance für die persönliche Lebensgestaltung anzunehmen. Persönliches Engagement, Offenheit für Neues und Lernbereitschaft sind hierfür unabdingbar. Sie können durch lebenslanges Lernen gefördert und wach gehalten werden.

Die betriebliche Weiterbildung ist nicht zuletzt auch eines der wichtigsten Instrumente zur Sicherung der Fachkräftebasis. Das Wissen und die Fähigkeiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können auf die Bedürfnisse des Unternehmens ausgerichtet und die Beschäftigten an den Betrieb gebunden werden. Denn Weiterbildung wird von Beschäftigten oftmals als attraktiv und wertschätzend empfunden. Angesichts drohender Fachkräftengpässe bemühen sich immer mehr Unternehmen, auch die älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch Weiterbildung auf aktuellem Wissensstand und im Betrieb zu halten. Diesen Trend gilt es zu verstetigen und so zu einem erfolgreichen Beitrag für die Fachkräftesicherung in Deutschland auszubauen.

Daten und Fakten im Überblick

Quartals- und Monatsdaten zur Beschäftigung und Arbeitslosigkeit

Beschäftigung

	Erwerbstätigenquoten		SV-pflichtig Beschäftigte	
	IV. Quartal 2013	Veränd. zum Vorjahresquartal	Sep. 2013	Veränd. zum Vorjahresmonat
	%	%-Punkte	Anzahl	%
Insgesamt	77,5	0,4	29.809.864	2,3
55 bis 64 J.	64,6	2,4	4.726.252	6,5

Quelle: Eurostat, Bundesagentur für Arbeit.

Arbeitslosigkeit

	Arbeitslose		Arbeitslosenquote	
	Apr. 2014	Veränd. zum Vorjahresmonat	Apr. 2014	Veränd. zum Vorjahresmonat
	Anzahl	Anzahl	%	%-Punkte
Insgesamt	2.943.334	-76.938	6,8	-0,3
55 bis 64 J.	591.391	6.975	8,2	- 0,4

Quelle: Bundesagentur für Arbeit.

Daten zur gesetzlichen Rentenversicherung

Rentenzugangsalter in Altersrenten (in Jahren)

	2000	2005	2012	2000–2012
Ø Rentenzugangsalter	62,3	63,2	64,0	1,7

Quelle: Deutsche Rentenversicherung.

Rentenbezugsdauer von Versichertenrenten (in Jahren)

	1960	1990	2012	1960–2012
Ø Bezugsdauer	9,9	15,4	19,0	9,1

Quelle: Deutsche Rentenversicherung.

Rentenquote und Erwerbstätigenquote im Alter von 60 bis unter 65 Jahren (in Prozent)

	2000	2005	2012	2000–2012 (%-Punkte)
Rentnerquote	61,8	54,2	40,3	- 21,5
Erwerbstätigenquote	19,9	28,1	46,4	26,5

Quelle: Statistisches Bundesamt.

Daten zur Bevölkerung

Entwicklung und Projektion für ausgewählte Bevölkerungsgruppen (in Tsd.)

	1970	2012	2030	2012-2030
Insgesamt	78.069	81.913	79.025	- 2.888
bis 19 J.	23.413	14.616	13.229	- 1.387
20 bis 64 J.	43.877	50.030	43.467	- 6.563
20 bis 54 J.	34.540	39.326	32.366	- 6.960
55 bis 64 J.	9.337	10.704	11.101	397
ab 65 J.	10.780	17.267	22.330	5.063

Quelle: Statistisches Bundesamt, für 2030: 12. Koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung (Variante 1-W2).

Jahresdaten zu Beschäftigung und Arbeitslosigkeit

Erwerbstätige (in Tsd.)

	2000	2005	2011	2012	2013	2000-2013
Insgesamt	34.626	34.614	37.855	38.194	38.451	3.825
20 bis 54 J.	30.370	30.183	31.655	31.654	31.520	1.151
55 bis 64 J.	4.256	4.431	6.200	6.540	6.930	2.674
55 bis 59 J.	3.108	3.033	4.055	4.195	4.330	1.221
60 bis 64 J.	1.148	1.398	2.145	2.344	2.601	1.453

Quelle: Eurostat.

Erwerbstätigenquoten (in Prozent)

	2000	2005	2011	2012	2013	2000-2013 (%-Punkte)
Insgesamt	68,7	69,4	76,3	76,7	77,1	8,5
20 bis 54 J.	77,8	75,2	80,6	80,8	81,0	3,2
55 bis 64 J.	37,4	45,5	59,9	61,5	63,5	26,1
55 bis 59 J.	56,4	63,4	73,8	74,9	75,9	19,5
60 bis 64 J.	19,6	28,2	44,2	46,5	49,9	30,3

Quelle: Eurostat.

Arbeitslose (in Tsd.)

	2000	2005	2011	2012	2013	2000-2013
Insgesamt	3.890	4.861	2.976	2.897	2.950	- 940
20 bis 54 J.	2.946	4.155	2.385	2.304	2.331	- 616
55 bis 64 J.	842	582	543	544	570	- 272
55 bis 59 J.	682	500	374	355	355	- 327
60 bis 64 J.	160	82	169	189	216	56

Quelle: Bundesagentur für Arbeit.

Jahresdaten zu sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (zum 30. Juni, in Tsd.)

	2000	2005	2011	2012	2013	2000-2013
Insgesamt	27.826	26.178	28.381	28.921	29.269	1.443
unter 20 J	1.074	849	683	657	636	- 438
20 bis 54 J.	23.897	22.428	23.473	23.750	23.815	- 82
55 bis 64 J.	2.765	2.799	4.082	4.349	4.635	1.870
55 bis 59 J.	2.143	2.021	2.798	2.913	3.030	887
60 bis 64 J.	623	778	1.284	1.436	1.604	982
60 J	256	235	406	453	490	234
61 J.	163	228	342	369	422	259
62 J.	115	170	269	303	327	212
63 J.	54	93	155	188	216	162
64 J.	34	52	111	124	149	115
65 bis 69 J.	56	67	92	107	122	66
70 J. und älter	33	34	52	58	61	28

Quelle: Bundesagentur für Arbeit.

Beschäftigungsquoten nach Altersgruppen und Geschlecht (zum 31. Dezember, in Prozent)

	2000	2005	2010	2011	2012	2000-2012 (%-Punkte)
Gesamt						
Insgesamt	49,7	47,3	51,5	52,7	53,7	4,0
20 bis 54 J.	58,6	54,5	58,0	59,3	60,6	1,9
55 bis 64 J.	25,3	29,7	38,6	40,0	41,6	16,2
55 bis 59 J.	41,6	42,9	49,5	51,0	52,1	10,5
60 bis 64 J.	11,4	16,0	25,7	27,4	29,8	18,4
Männer						
Insgesamt	54,3	50,7	54,6	55,9	56,9	2,6
20 bis 54 J.	62,9	57,7	60,9	62,3	63,6	0,6
55 bis 64 J.	31,1	34,0	42,6	44,0	45,4	14,3
55 bis 59 J.	47,3	46,8	52,8	54,2	55,0	7,7
60 bis 64 J.	17,0	20,5	30,5	32,4	34,5	17,4
Frauen						
Insgesamt	45,0	43,8	48,2	49,4	50,5	5,5
20 bis 54 J.	54,1	51,2	54,9	56,2	57,5	3,4
55 bis 64 J.	19,7	25,6	34,7	36,0	37,8	18,2
55 bis 59 J.	35,9	39,1	46,3	48,0	49,3	13,3
60 bis 64 J.	6,1	11,7	21,1	22,7	25,3	19,2

Quelle: Bundesagentur für Arbeit.

Jahresdaten zu sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Voll- und Teilzeit

	2000	2005	2011	2012*	2013	2000–2013
Vollzeit (in Tsd.)						
Insgesamt	23.890	21.802	22.683	–	21.762	- 2.128
20 bis 54 J.	20.509	18.762	18.932	–	17.791	- 2.718
55 bis 64 J.	2.297	2.153	3.015	–	3.297	1.000
55 bis 59 J.	1.761	1.578	2.110	–	2.168	407
60 bis 64 J.	535	575	905	–	1.128	593
Teilzeit (in Tsd.)						
Insgesamt	3.929	4.365	5.670	–	7.496	3.567
20 bis 54 J.	3.382	3.656	4.517	–	6.016	2.634
55 bis 64 J.	468	645	1.063	–	1.338	870
55 bis 59 J.	381	442	686	–	862	481
60 bis 64 J.	87	202	377	–	476	389
Vollzeit (Anteil an SV-pflichtig Beschäftigten insgesamt, in Prozent)						
Insgesamt	85,9	83,3	79,9	–	74,4	- 11,5
20 bis 54 J.	85,8	83,7	80,7	–	74,7	- 11,1
55 bis 64 J.	83,1	76,9	73,9	–	71,1	- 11,9
55 bis 59 J.	82,2	78,1	75,4	–	71,5	- 10,7
60 bis 64 J.	86,0	73,9	70,5	–	70,4	- 15,7
Teilzeit (Anteil an SV-pflichtig Beschäftigten insgesamt, in Prozent)						
Insgesamt	14,1	16,7	20,0	–	25,6	11,5
20 bis 54 J.	14,2	16,3	19,2	–	25,3	11,1
55 bis 64 J.	16,9	23,0	26,1	–	28,9	11,9
55 bis 59 J.	17,8	21,9	24,5	–	28,5	10,7
60 bis 64 J.	14,0	26,0	29,4	–	29,6	15,7

* Wegen Umstellungen im Meldeverfahren der Arbeitgeber an die Sozialversicherungen liegen für den Stichtag 30. Juni 2012 keine nach Arbeitszeit differenzierten Werte vor.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit.

Jahresdaten zu sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung

Verteilung sozialversicherungspflichtig Beschäftigter nach Altersgruppen und Branchen (zum 30. Juni 2012, in Prozent)

	bis 24 Jahre	25–34 Jahre	35–44 Jahre	45–54 Jahre	55 Jahre u. älter	Insgesamt (in Tsd.)
Insgesamt	10,4	21,8	22,5	28,8	16,5	29.269
Land-, Forst- wirtschaft, Fischerei	15,9	21,6	19,5	26,6	16,4	236
Bergbau, Energie-, Wasser- versorgung	7,9	15,6	20,3	35,5	20,6	548
Verarbeitendes Gewerbe	9,8	19,3	22,7	31,2	17,0	6.537
Baugewerbe und Handwerk	14,5	20,3	22,7	28,1	14,5	1.672
Handel, Gast- gewerbe, Verkehr	12,4	22,7	22,9	27,2	14,8	6.604
Information und Kommunikation	7,1	28,0	27,2	26,5	11,4	907
Banken, Versicherungen, U.-dienstleist.	9,6	25,3	24,2	26,4	14,5	5.083
Öffentliche Ver- walt., Gesundheit, Unterricht	9,0	21,1	20,4	30,0	19,5	6.568
Sonstige Dienstleistungen	10,3	20,9	20,6	28,4	19,4	1.103
Keine Zuordnung möglich	80,4	9,8	3,6	4,4	1,8	11

Quelle: Bundesagentur für Arbeit.

Begonnene Beschäftigungsverhältnisse (in Tsd.)

	2000	2005	2011	2012	2013 1.-3. Quartal	2000–2012
Insgesamt	8.923	6.291	7.940	7.509	5.865	- 1.414
20 bis 54 J.	7.648	5.384	6.807	6.437	4.949	- 1.210
55 bis 64 J.	319	247	442	440	375	121
55 bis 59 J.	266	199	337	328	273	63
60 bis 64 J.	53	48	105	112	102	59

Quelle: Bundesagentur für Arbeit.

Jahresdaten zu sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung

Beschäftigte in Altersteilzeit (in Tsd.)

	2000	2005	2011	2012	2013	2000–2012
Insgesamt	171.093	492.004	542.431	461.006	–	289.913
20 bis 54 J.	–	–	–	–	–	–
55 bis 64 J.	170.950	490.922	530.304	447.426	–	276.476
55 bis 59 J.	104.970	265.667	196.074	125.909	–	20.939
60 bis 64 J.	65.980	225.255	334.230	321.517	–	255.537

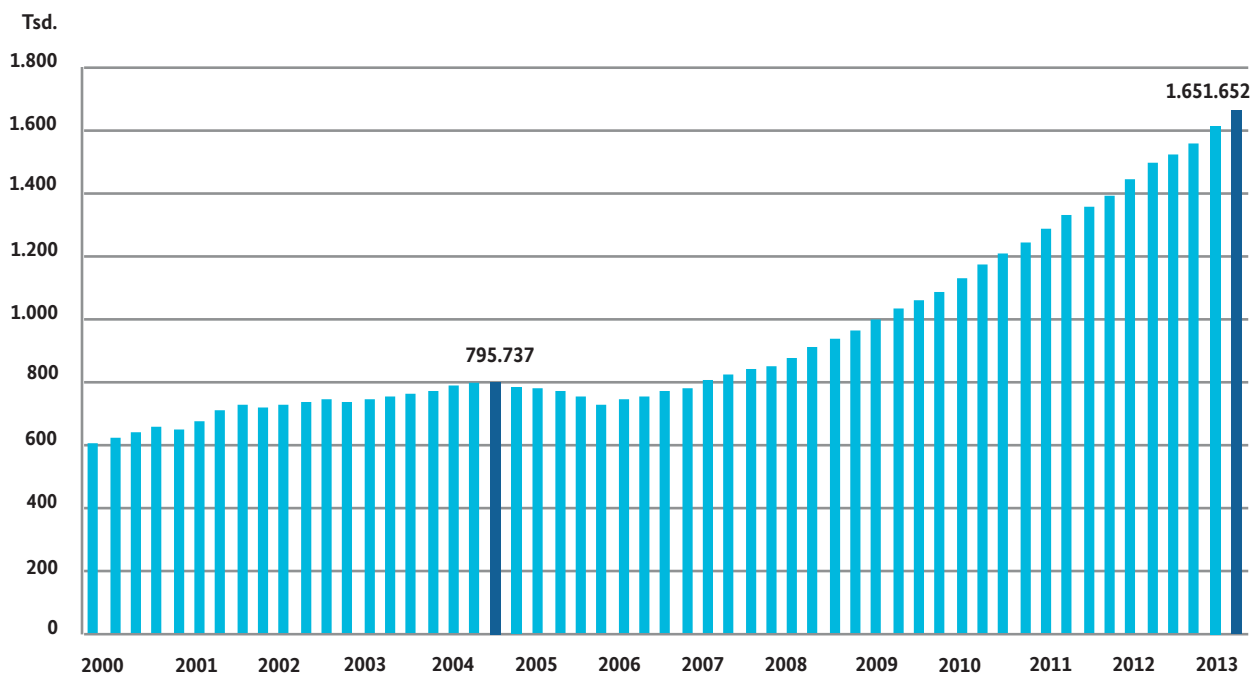
Quelle: Bundesagentur für Arbeit.

Ausschließlich geringfügig entlohnte Beschäftigte (in Tsd.)

	2000	2005	2011	2012	2013	2000–2013
Insgesamt	4.052	4.747	4.894	4.834	4.819	766
20 bis 54 J.	2.249	2.911	2.848	2.736	2.687	439
55 bis 64 J.	800	759	860	877	887	87
55 bis 59 J.	303	327	404	404	408	105
60 bis 64 J.	497	432	456	473	479	- 18

Quelle: Bundesagentur für Arbeit.

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte im Alter von 60 bis 64 Jahren, 2000 bis 3. Quartal 2013 (Quartalswerte)



Quelle: Bundesagentur für Arbeit.

Impressum

Herausgeber:

Bundesministerium für Arbeit und Soziales,
Referat Information, Publikation, Redaktion
53123 Bonn

E-Mail: info@bmas.bund.de

Internet: www.bmas.de

Wissenschaftliche Begleitung:

Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung e.V. Tübingen

Stand: Juni 2014

Wenn Sie diese Publikation bestellen möchten:

Best.-Nr.: A 746-4

Telefon: 030 18 272 272 1

Telefax: 030 18 10 272 272 1

Schriftlich:

Publikationsversand der Bundesregierung
Postfach 48 10 09
18132 Rostock

E-Mail: publikationen@bundesregierung.de

Internet: www.bmas.de

Satz: Grafischer Bereich des BMAS, Bonn

Druck: Hausdruckerei des BMAS, Bonn

Foto Titel: ©iStockphoto.com (monkeybusinessimages)